



## 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 석사학위 논문

대기업 신입사원의 개인-환경적합성과  
조직몰입의 관계에 대한 셀프리더십과  
경력개발지원의 조절효과

The Moderating Effects of the Self-leadership and  
Support for Career Development on the Relationship  
between Person-Environment Fit and Organizational  
Commitment of Newcomers in Large Corporations

2017년 8월

서울대학교 대학원  
농산업교육과  
조 종 현



# 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에 대한 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과

지도교수 김 진 모

이 논문을 교육학 석사 학위논문으로 제출함

2017년 7월

서울대학교 대학원

농산업교육과

조 종 현

조종현의 석사 학위논문을 인준함

2017년 7월

위 원 장 \_\_\_\_\_ (인)

부위원장 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)



## 국문초록

# 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에 대한 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과

교육학 석사학위 논문

서울대학교 대학원, 2017년

조 중 현

이 연구의 목적은 국내 대기업 신입사원의 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 영향정도를 구명하고, 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과를 구명하는데 있다.

연구의 모집단은 국내의 대기업에 입사한지 3년 미만의 신입사원으로, 이 연구에서는 2015년 매출액 기준 300대 대기업의 신입사원으로 목표모집단을 설정하였다. 조사도구는 이 연구의 목적에 적합하다고 판단되는 기존도구를 활용하거나 재구성하였다. 자료수집은 온라인 설문시스템 및 오프라인 설문지를 통해 이루어졌으며 총 43개 기업의 신입사원 382명이 응답한 자료를 수집하였다. 이중 불성실 응답자료 및 이상치에 해당하는 43개의 자료를 제외하고, 최종분석에는 43개 기업의 339명의 자료를 최종분석에 활용하였다. 자료는 빈도분석, 평균 및 표준편차, t검증, 일원변량분석, 회귀분석 등의 통계기법을 사용하여 분석하였으며, 통계적 유의미성은 0.05를 기준으로 판단하였다.

이 연구를 통해 얻은 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 대기업신입사원의 개인-환경적합성, 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원에 대한 근로자가 인식한 수준은 비교적 높은 수준이었다.

둘째, 국내 대기업 신입사원의 개인-환경적합성은 조직몰입에 정적(+)인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 신입사원의 조직몰입을 향상시키기 위해서는

신입사원들의 상황에 대한 이해를 바탕으로 이에 적합한 환경을 제공해주는 노력이 필요함을 의미한다.

셋째, 대기업 신입사원의 셀프리더십은 개인-환경적합성과 조직몰입의 정적인 관계를 강화하는 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 속한 환경을 명확하게 인식하여 성취목표를 설정하고 스스로에게 영향력을 미쳐서 목표를 달성하는 힘을 보유할수록 신입사원들의 조직몰입 수준이 더 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 경과는 높은 수준의 셀프리더십을 보유하고 있는 인원을 확보함과 동시에 구성원들의 셀프리더십 역량을 개발시켜나갈 수 있는 방안을 모색할 필요가 있음을 시사한다.

넷째, 대기업 신입사원에 대한 경력개발지원은 개인-환경적합성과 조직몰입의 정적인 관계를 강화하는 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 신입사원들의 조직몰입 제고를 위해선 배치되는 초기시점의 노력뿐만 아니라, 지속적으로 조직에 긍정적으로 참여할 수 있도록 정책, 제도, 성장기회 제공 및 상사를 통한 지원방안을 모색할 필요가 있다.

이와 같은 연구결과를 토대로 제시한 제언은 다음과 같다. 첫째, 연구대상인 신입사원을 좀 더 세부적으로 살펴볼 필요가 있다. 둘째, 적합성의 관점에서 신입사원의 조직몰입에 영향을 줄 수 있는 추가적인 변인에 대한 연구가 필요하다. 셋째, 효과성의 관점에서 신입사원의 조직몰입 외에 다양한 변인들과의 관계를 포괄적으로 밝힐 필요가 있다. 넷째, 연구의 대상 및 목적에 부합한 도구개발을 위한 연구가 필요하다. 다섯째, 연구의 대상을 다양화해서 개인-환경적합성과 조직몰입의 영향관계와 그 관계를 조절하는 변인들에 대한 연구를 수행할 필요가 있다. 여섯째, 구성원들의 셀프리더십 역량이 높아질 수 있도록 조직차원의 개입이 필요하다. 일곱째, 구성원들의 조직몰입을 도울 수 있도록 다양한 차원에서 경력개발지원 방안이 필요하다.

---

주요어: 조직몰입, 개인-환경적합성, 개인-직무적합성, 개인-조직적합성,  
셀프리더십, 경력개발지원, 대기업 신입사원, 조절효과

학 번: 2014-22913

# 목 차

I. 서론 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구의 목적 .....	4
3. 연구 문제 .....	5
4. 용어의 정의 .....	6
5. 연구의 제한 .....	8
II. 이론적 배경 .....	9
1. 대기업 신입사원 .....	9
2. 개인-환경적합성 .....	12
3. 조직몰입 .....	19
4. 셀프리더십 및 경력개발지원 .....	26
5. 개인-환경적합성과 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원의 관계 .....	42
III. 연구 방법 .....	49
1. 연구 모형 .....	49
2. 연구 대상 .....	50
3. 조사 도구 .....	53
4. 자료 수집 .....	75



5. 자료 분석 .....	75
<b>IV. 연구 결과 및 논의 .....</b>	<b>79</b>
1. 응답자의 일반적 특성 .....	79
2. 개인-환경적합성, 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원의 수준 .....	81
3. 개인-환경적합성과 조직몰입의 영향관계 .....	87
4. 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과 .....	89
5. 연구결과에 대한 논의 .....	94
<b>V. 요약, 결론 및 제언 .....</b>	<b>97</b>
1. 요약 .....	97
2. 결론 .....	99
3. 제언 .....	101
<b>참고문헌 .....</b>	<b>105</b>
<b>부    록 .....</b>	<b>127</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>134</b>

## 표 차례

<표 II-1> 조직몰입의 구성요소 .....	24
<표 II-2> 전통적 리더십과 셀프리더십의 비교 .....	27
<표 II-3> 셀프리더십의 정의 .....	29
<표 II-4> 셀프리더십의 구성요소 .....	30
<표 II-5> 셀프리더십의 전략 .....	32
<표 II-6> 역량 접근방식의 셀프리더십 구성요소 .....	34
<표 II-7> 경력개발지원의 구성요소 .....	40
<표 II-8> 개인-환경적합성과 조직몰입에 대한 선행연구 고찰 .....	44
<표 II-9> 선행연구 종합 .....	48
<표 III-1> 종사자규모별 2014년1월 ~2016년 12월 신입사원 수 .....	50
<표 III-2> 2015년 매출액 기준 300대 기업의 업종분포 .....	51
<표 III-3> 조사대상업종별 목표 기업 및 표집 수 .....	53
<표 III-4> 조사도구의 구성 .....	54
<표 III-5> 개인-환경적합성 측정도구 구인타당도 분석결과(예비조사) ....	56
<표 III-6> 개인-환경적합성 측정도구의 신뢰도(예비조사) .....	57
<표 III-7> 개인-환경적합성 측정도구 구인타당도 분석결과(본조사) .....	58
<표 III-8> 개인-환경적합성 측정도구의 신뢰도(본조사) .....	59

<표 III-9> 조직몰입 측정도구의 확인적 요인분석 결과(예비조사) .....	61
<표 III-10> 조직몰입 측정도구의 신뢰도(예비조사) .....	62
<표 III-11> 조직몰입 측정도구의 확인적 요인분석 결과(본조사) .....	63
<표 III-12> 조직몰입 측정도구의 신뢰도(본조사) .....	64
<표 III-13> 셀프리더십 측정도구의 확인적 요인분석 결과(예비조사) ...	66
<표 III-14> 셀프리더십 측정도구의 신뢰도 분석 결과(예비조사) .....	67
<표 III-15> 셀프리더십 측정도구의 확인적 요인분석 결과(본조사) .....	68
<표 III-16> 셀프리더십 측정도구의 신뢰도분석 결과(본조사) .....	69
<표 III-17> 경력개발지원 측정도구의 확인적 요인분석 결과(예비조사) ...	71
<표 III-18> 경력개발지원 측정도구의 신뢰도분석 결과(예비조사) .....	72
<표 III-19> 경력개발지원 측정도구의 확인적 요인분석 결과(본조사) .....	73
<표 III-20> 경력개발지원 측정도구의 신뢰도분석 결과(본조사) .....	74
<표 III-21> 연구문제에 따른 자료 분석 방법 .....	76
<표 IV-1> 응답자의 일반적 특성 .....	79
<표 IV-2> 측정변인의 기술통계량 .....	82
<표 IV-3> 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이 분석 .....	85
<표 IV-4> 측정변인들 간의 상관관계 분석결과 .....	86
<표 IV-5> 개인-환경적합성과 조직몰입의 회귀분석 결과 .....	87
<표 IV-6> 개인-환경적합성 하위요인과 조직몰입의 회귀분석 결과 .....	88

〈표 IV-7〉 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십의	
조절효과 .....	89
〈표 IV-8〉 셀프리더십에 의한 조건부효과의 계수 및 유의도 .....	90
〈표 IV-9〉 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 경력개발지원의	
조절효과 .....	92
〈표 IV-10〉 경력개발지원에 의한 조건부효과의 계수 및 유의도 .....	92

## 그림 차례

[그림 II-1] 조직몰입의 유형 .....	23
[그림 III-1] 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과의 가설적 연구모형 .....	49
[그림 IV-1] 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십의 조절효과 .....	91
[그림 IV-2] 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 경력개발지원의 조절효과 .....	93

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

2016년 한국경영자총협회는 대기업 신입사원들의 1년 내 퇴사율이 2014년 23.6%에서 27.7%로 지속적으로 상승하고 있다고 발표했다(한국경영자총협회, 2016). 이러한 신입사원들의 조기퇴사는 조직과 개인 모두에게 금전적 또는 심리적 손실을 가져오는 중대한 문제들로 대두 되고 있다(오진주, 김진모, 2015). 기업차원에선 인재를 선발하고 훈련하는데 투입된 비용에 대한 손실과 기업의 가치와 문화를 내재화한 인력 손실이라는 부담을 야기할 수 있다(장원섭 외, 2007). 숙련을 쌓아야 할 시기에 잦은 퇴사는 개인들로 하여금 숙련의 기회를 저해하고, 미숙련 상태가 장기화됨에 따라 경제적으로 악순환에 처할 뿐만 아니라 초기 경력개발단계에서 방향성을 잃고, 자신의 경력을 통해 쌓을 수 있는 인적자본축적 기회가 결여될 수 있다(임해진, 2016). 또한, 조기퇴사는 다른 사람에게도 고용이 될 수 있는 기회를 박탈시킴으로써 개인뿐만 아니라 사회적으로도 큰 비용을 치르게 하는 문제가 되고 있다.

조직몰입이란 조직에 대해 조직 구성원이 자신과 조직을 동일 시 하는 감정으로 조직구성원들의 조기퇴사를 낮춰주는 요인 중 하나로 제기되어 왔다(강인주, 정철영, 2015). 신입사원들의 퇴사는 자발적인 이직으로 분류되는데, 조직몰입은 자발적 이직에 영향을 미치는 핵심요소라는 선행연구를 통해서도 퇴사와 조직몰입의 관계를 유추해볼 수 있다(이목화, 문형구, 2014). 조직에 대한 몰입이 낮은 이유로는 첫째, 직장에 대한 관점의 전환을 이유로 살펴볼 수 있다. 노동시장의 유연화로 인력의 이동이 잦아지면서, 과거에는 평생직장이라고 생각했던 암묵적 계약이 흔들리면서 직장과의 개인적 경력에 대한 관점이 변하기 시작했다(강인주, 정철영, 2015). 둘째, 회사에 들어오는 세대의 변화도 이와 같은 흐름에 영향을 미쳤다. 밀레니얼 세대로 불리우는 신입직원들은 조직에 대한 충성이나 희생보다는 개성과 자율성을 중시하고, 더 좋은 조건의 직장으로 이직할

수 있는 기회가 생긴다면 이직하고자 하는 성향이 다른 계층에 비해서 강한 특성을 가지고 있다(김경호, 2004; 김지영, 2007). 이러한 시대적 변화를 맞이하여, 구성원들이 조직에 대한 애정을 가지고 자신의 상황에 몰입하게 함으로써 개인과 조직차원의 효과성을 높이는 조직몰입에 대한 관심이 증가하고 있다.

개인-환경적합성은 신입사원들의 조직몰입에 영향을 주는 중요한 변인이다. 한국경영자총협회(2016)에서 발표한 신입사원 채용실태 조사결과에 따르면 신입사원들의 직무와 조직에의 부적응이 제일 높은 퇴사의 이유로 조사되었다. 이에 대한 대응으로 한국경영자총협회에서는 신입사원들의 직무역량과 적성을 감안한 현업배치를 제안하고 있다(한국경영자총협회, 2016). 이러한 사실은 개인에게 적합한 환경(직무, 조직)을 제공해줌으로서 구성원들의 조직몰입을 제고할 수 있다는 선행연구들과도 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다(정해경, 권미영, 한동여, 2007; 박노운, 설현도, 2011; 임규혁, 이혜영, 한주희, 2012; Saks & Ashforth, 1997; Lauver & Kristof, 2001).

하지만 대기업 공채 문화의 특성상 모든 사람들이 만족해하는 환경(직무, 조직)에 속할 수는 없다(류동희, 이종구, 김홍유, 2012). 먼저 직무차원에서 불일치가 발생할 수 있다. 직무 별로 필요한 인원만을 즉시 뽑는 상시채용과는 달리, 대규모 공개채용을 진행하면서 전체 기간이 상시채용에 비해 길어질 수 있다. 자연스럽게, 채용시점과 배치시점에 간극이 발생하고, 내부구성원의 전보와 맞물려서, 배치되는 직무의 일치여부에 영향을 줄 수 있다. 또한 조직차원에서의 불일치가 발생할 수 있다. 입사 전 신입사원들은 해당조직의 문화와 태도, 직무에 필요한 요령과 같은 비공식적인 요소들에 대한 정보에 접근하는데 제약이 있기 때문에, 실제조직이 어떠한지를 판단하기엔 한계가 있다(장원섭 외, 2007). 게다가, 대기업은 직무별로 별도의 본부, 사업부와 같은 조직을 통해 같은 이름의 회사라도 조직에 대한 구성원의 인식이 상이할 수 있다는 점에서 신입사원들의 조직에 대한 인식의 불일치를 심화시킬 수 있다. 이처럼 대기업에 입사하는 신입사원들은 대기업의 특성상 개인-환경간의 적합성으로 인해 조직몰입이 저하되는 것을 피할 수가 없는 상황이다. 이와 같은 대기업의 상황에서 개인-환경

적합성과 조직몰입의 관계를 조절할 수 있는 조절변인을 살펴보는 것이 필요하다.

개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 다룬 선행연구에서 후속연구의 필요성으로 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 조절해주는 변인에 대한 필요성을 강조하였다(최보인 외, 2011; 고영심, 2015). 특히 최보인 외(2011)는 개인특성과 조직특성의 관점에서 둘의 관계를 조절할 수 있는 변인들에 대한 연구들이 필요하다고 밝혔는데, 이는 연구결과를 통해 다양한 측면에서의 인터벤션을 제공할 수 있기 때문에 개인/조직특성차원에서의 고찰은 의미가 있다고 볼 수 있다. 앞서 살펴본 신입사원의 조직몰입이 낮아지게 된 배경에 영향을 줄 수 있는 개인/조직차원의 특성을 살펴볼 필요가 있다. 먼저, 개인차원에선 개인의 생각과 관점을 전환시킴으로서, 조직에 보다 몰입하게 할 수 있는 특성들이 조절변수가 될 수 있다. 조직차원에선 직장 및 경력에 대한 관점 변화를 보완시켜 줄 수 있는 특성들이 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 조절해주는 조절변수가 될 수 있다.

셀프리더십은 구성원 스스로가 영향력을 발휘하여 자신을 리드하는 것을 말한다(이상호, 2001). 조직구성원들의 셀프리더십 행위가 성과, 직무만족, 조직몰입에 유의한 영향력을 갖는다는 일련의 연구들이 지속적으로 이루어져왔다(Houghton & Neck, 2002). 일반적으로 기업현장에서 개인-환경적합성이 낮은 상황이라 하더라도, 스스로 성취목표를 설정하고 지속적으로 그것을 달성하기 위해 노력하는 경우 조직몰입에 유의한 영향을 줄 것으로 판단된다(이은숙, 신제구, 백기복, 2000; 이계현, 2001; 박성민, 2002; 오왕목, 2001; 김지영, 2007; 이종범, 장호철, 2008). 이상의 내용을 종합해 볼 때, 대기업 신입사원들의 개인-환경 적합성과 조직몰입의 관계에 영향을 줄 수 있는 개인특성 변인으로 셀프리더십에 관해 살펴보는 것이 필요하다

셀프리더십이 개인차원에서의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 조절해 줄 수 있는 특성이라면 경력개발지원은 조직차원에서의 특성으로 볼 수 있다. 경력개발은 개인의 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 경력계획을 수립하



여 조직의 욕구와 개인의 욕구가 합치될 수 있도록 각 개인의 경력을 개발하는 활동을 의미한다(김석현, 1991; 손규태 2014 재인용). 최근에는 이와 같은 경력개발지원을 통해 개인차원에선 자아실현 및 자기개발을 통한 고용력 증대를 도모하고, 조직차원에선 구성원 전문성 극대화를 통해 기업의 경쟁력을 강화시킬 뿐만 아니라, 구성원의 성장에 대한 욕구를 충족시킴으로 인한 조직에 대한 충성심을 높이기 위해 사용된다(김홍국, 2000). 이와 같은 경력개발지원은 구성원들의 조직몰입과 직무유효성 등에 유의한 영향력을 갖는다는 일련의 연구들이 지속적으로 이루어져왔다 (서경민, 2010). 일반적으로 대기업 현장에서 신입사원들에게 경력개발과 관련된 교육훈련과 같은 형식적인 기회를 제공하거나, 상사와 같은 주변사람들과 같은 무형식적인 형태를 통해 성장할 수 있는 기회를 제공할 경우에 개인-환경적합성과 조직몰입은 더욱 밀접한 관련이 있을 것으로 유추된다. 그러므로 경력개발지원을 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 조절하는 조직의 특성으로 놓고 살펴 볼 필요가 있다.

본 연구는 국내 대기업 신입사원의 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 영향을 구명한다. 또한 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 개인특성인 셀프리더십과 조직의 특성인 경력개발지원의 조절효과를 구명하는 것을 목적으로 한다. 이를 통해 개인과 환경간의 적합성이 불가피하게 낮을 수 있는 대기업의 상황에서 개인-환경적합성과 조직몰입과의 관계를 조절할 수 있는 방안을 탐색함으로써 현장에 기여할 수 있을 것으로 판단된다. 또한, 개인-환경적합성과 직접적으로 연관이 없어 보이는 셀프리더십과 경력개발지원이 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서의 조절효과를 검증함으로써, 향후 조직구성원들의 조직몰입과 관련한 연구에 의미 있는 단서를 줄 것으로 판단된다.

## 2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 국내 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과를 구명하는데 있다. 이와 같은 연구목적을 달성하기 위한 구체적인 연구목표는 다음과 같다.

첫째, 대기업 신입사원의 개인-환경적합성, 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원 인식에 대한 수준을 구명한다.

둘째, 대기업 신입사원의 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 영향정도를 구명한다.

셋째, 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과를 구명한다.

### 3. 연구 문제

본 연구목적 달성을 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 대기업 신입사원 개인-환경적합성과 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원의 수준은 어떠한가?

1-1. 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원의 수준은 어떠한가?

1-2. 대기업 신입사원의 조직몰입수준은 인구통계학적 특성에 따라 차이가 나타나는가?

연구문제 2. 대기업 신입사원의 개인-환경 적합성이 조직몰입에 미치는 영향력은 어떠한가?

2-1. 대기업 신입사원의 개인-직무적합성과 개인-조직적합성이 조직몰입에 미치는 영향력은 어떠한가?

연구문제 3. 대기업 신입사원의 셀프리더십과 경력개발지원은

개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 조절하는가?

3-1. 대기업 신입사원의 셀프리더십은 개인-환경적합성과  
조직몰입의 관계를 조절하는가?

3-2. 대기업 신입사원에 대한 경력개발지원은 개인-환경 적합성과  
조직몰입의 관계를 조절하는가?

## 4. 용어의 정의

### 가. 대기업 신입사원

대기업 신입사원이란 매출액 기준 300대 기업에 입사하여 3년 미만으로 근무한 자를 의미한다.

### 나. 개인-환경 적합성 (Person-Environment Fit)

개인-환경 적합성이란 조직 내에서 한 개인이 처하게 되는 환경(직무, 조직)과 개인의 요구간의 부합 또는 환경의 요구와 개인의 능력간의 부합정도를 의미한다. 개인-직무 적합성(PJF)은 개인과 특정 직무간의 유하거나 일치하는 정도와 직무와 개인이 필요로 하는 것을 제공해주는 것을 나타내는 용어로, 통상적으로 개인의 요구와 직무의 속성간의 부합 또는 개인의 능력과 직무의 요구간의 부합정도로 정의된다. 개인-조직적합성(POF)은 개인의 가치, 성격 등이 조직과 일치되거나 적합한 정도이다. 연구에서는 최명옥, 유태용(2005)의 도구를 활용한 고영심, 강영순(2015)의 18문항 중 상사적합성을 제외한 12개 문항에 응답한 점수이다.

#### **다. 조직몰입 (Organizational Commitment)**

조직몰입은 조직구성원이 조직의 주요목표와 가치를 긍정적으로 평가하는 정도를 의미하는 가치몰입과, 조직에 소속감이나 충성심을 느끼고, 조직에 남아 조직을 위해 노력하는 정도를 나타내는 근속몰입을 의미한다. 본 연구에서는 Mowday, Steers, & Porter (1979)의 조직몰입 측정도구를 사용한 송민철 (2012)의 측정도구 15문항에 응답한 점수이다.

#### **라. 셀프 리더십 (Self Leadership)**

셀프리더십은 개인이 성취목표를 설정하고, 스스로에게 영향력을 미쳐서 그 목표를 달성하는 방향으로 이끄는 힘을 의미한다. 본 연구에서는 송영수 (2011)의 기업 내 셀프리더십 필요역량 측정도구를 사용한 김혁(2013)의 측정도구 17문항에 응답한 점수이다.

#### **마. 경력개발지원 (Career Development Support)**

경력개발지원은 조직구성원의 경력개발을 지원하기 위해 조직에서 제공하는 정책, 성장기회, 상사의 지원에 대한 조직구성원의 인식수준으로 정의한다. 본 연구에서는 서경민(2010)의 도구를 신입사원에게 맞게 수정한 정유진(2016)의 측정도구 18문항에 응답한 점수이다.

## 5. 연구의 제한

이 연구의 대상은 우리나라 대기업에서 일하는 3년 미만의 신입사원 전체이다. 그러나 현실적으로 모든 대기업의 신입사원을 파악하는 것은 어려워, 매출액 기준 300대 기업으로 목표 모집단을 설정 유의표집을 통해 표본을 선정하였다. 따라서 이 연구결과를 대기업의 신입사원 전체로 일반화 하는 데는 한계가 따른다.

## II. 이론적 배경

### 1. 대기업 신입사원

#### 가. 신입사원의 개념 및 정의

신입사원은 학교 졸업 후 처음으로 회사에 입문한 사람을 가리키는 말로 경력사원들과는 이전의 조직 및 직무경험의 유무에서 구분되며, 재직사원과는 현 조직에서의 직무와 조직에 대한 경험 측면에서 구분될 수 있다. 신입사원을 대상으로 하는 연구에서는 어떻게 신입사원을 정의하느냐에 따라 표집의 범위, 고려되어야 할 변인, 연구의 결과 등이 달라질 수 있기 때문에 신입사원의 개념과 이들이 보이는 특성에 대한 선행연구를 고찰할 필요가 있다(주홍석, 2014).

Feldman(1981)은 그의 연구에서 신입사원을 업무 경험이 10년 미만, 현재 조직에서 소속된 기간이 5년 미만인 재직자로 설정하였다. 국내 연구에서는 학교교육으로부터 벗어난 직후부터 업무와 관련된 경험이 2~3년, 길게는 최대 5년 미만인 자로 설정하고 있다(김소영, 장원섭, 김민영, 2007; 오진주, 2014). 이처럼 같은 신입 사원에 대해서도 학자에 따라 해당 조직에서의 근속년수에 대한 기대가 상이하다. 이에 대해 선행연구 및 노동시장 상황까지를 두루 포괄할 수 있는 개념적인 접근이 필요하다.

이에 대해 주홍석(2014)은 선행연구 및 문헌고찰을 근거로 근속기간 차원에서 신입사원의 개념을 세 가지로 정리한다. 첫째, 근속기간에 따른 신입사원의 개념은 연구목적, 연구자의 관심주제, 연구 방법 등을 고려하여 연구자가 자유롭게 설정하고 있다. 따라서 연구 하고자 하는 대상, 연구의 관심이 되는 주요변인, 연구방법 등 연구의 목적에 부합하는 근속기간을 선정할 수 있다.

둘째, 근속기간 차원에서의 신입사원 범위가 연구자에 따라 자유롭게 설정되고는 있지만 잠정적인 범위가 있는 것으로 보인다. 신입사원을 대상으로 한 선행연구들을 살펴보면 5년 이상 근속한 사원을 대상으로 한 연구는 찾아보기 어

려우며, 일반적으로 신입사원이 직무와 조직에 적응하는데 1-3년 정도 소요되는 것으로 나타났다 (장서영, 장원섭, 2008).

셋째, 근속 기간 측면에서 신입사원의 개념을 정의할 때 현재 노동시장 상황을 반영하는 것이 필요해 보인다. 이직과 관련된 통계자료를 분석해본 결과 첫 직장 입사 후 이직을 위해 직장을 그만두기까지 평균 15개월을 근속하는 것으로 나타나며, 취업경력 3년 미만의 재취업자의 구직자가 많은 것으로 나타났다 (주홍석, 2014). 이러한 노동시장 현상을 고려해 볼 때 신입사원들은 입사 후 적응과정에서 3년을 전후로 이직을 고려하며 지속적으로 첫 직장에서 근무를 할 것인지, 새로운 직장을 구할 것인지에 대한 내면적 갈등의 과정을 거치는 것으로 보인다.

이상의 내용을 종합해 볼 때 신입사원의 개념에서 근속기간은 입사 후 5년 이내의 사원을 의미하며, 노동시장과 관련된 통계자료를 통해 볼 때 대체로 근속 기간 3년 미만의 사원이 신입사원에 해당하는 것으로 보인다.

#### 나. 대기업 신입사원의 특성

대한상공회의소(2011)는 신입사원을 대상으로 그들이 인식하고 있는 장단점을 조사하였는데, 신입사원들은 스스로를 새로운 것에 대한 적응력이 높고, 개성과 창의성이 있으며, 다양한 관심사와 경험을 갖고 있고, 어학능력과 글로벌 감각이 뛰어나다고 평가했다. 이는 기성세대와는 다른 신세대의 특징에 대한 연구와도 맥락을 같이 한다. 골드만삭스(Goldmansachs)는 1977년 이후 출생한 밀레니엄 세대는 IT기술에 능하고, 팀워크와 자신의 개인적인 성장을 중요시하는 특성을 갖고 있다는 연구결과를 발표하였다. 또한, 딜로이트는 1982년에서 1995년 사이에 출생한 Y세대의 연구에서 이들이 인터넷 등 IT기술사용에 능하고 낙천적이며 자신감이 강한 특징을 갖고 있다고 하였다 (김혁, 2013)

한편 신입사원들이 스스로 꼽은 단점으로는 개인주의가 강하고 끈기와 근성이 부족하며 가시적인 보상에 지나치게 민감하다는 것과 부모에 대한 의존도가 높다는 부분을 꼽았다(대한상공회의소, 2011). 그러나 신입사원들이 스스로를 인

식한 결과와는 달리 조사대상의 70%가 인간관계와 조직문화 적응의 어려움을 호소했으며, 향후 승진 가능성에 대한 자신감도 낮은 것으로 조사되었다. 여기에서 제시된 신입사원의 특성은 재직자 및 경력사원과 구분 짓는 특성임과 동시에 과거세대의 신입사원과 구분되는 특성도 함께 보여주고 있다.

앞서 살펴본 것처럼 신입사원은 경력입사자와 비교했을 때 입사 전 경험으로 기존 직장이 아닌, 학교생활에서 배운 것과 경험한 것들의 영향을 받을 것으로 예상된다. 이에 따라 조직 적응의 측면에서 회사라는 문화에 적응하기 어려우며 조직에서 기대했던 이상과 현실사이의 차이로 인해 내적갈등을 경험할 수 있다(박소연, 2012). 특히, 국내 대기업의 경우 해당 직무에 전문성을 기반으로 한 상시 채용이나 조직 내부자의 추천을 통한 선발 보다는 신규졸업자들을 대상으로 우수인재를 대규모로 채용하기 위해서 정기채용과정을 통해 선발되는 경우가 많으며, 대기업에 지원하는 지원자들 역시 기업의 브랜드 이미지나 근로조건, 조직문화 등을 선택의 기준으로 삼기 때문에 ‘직무에 적합한 인재’ 보다는 ‘기업문화에 적합하고 우수한 인재’를 채용하는 특성을 보이고 있다(이계원, 2012).

이처럼 대기업의 대규모 공채방식을 통해 선발된 신입사원들은 직무나 조직풍토에 대한 정보가 부족한 상태에서 입직하기 때문에 자신이 입사 전에 예상했던 것과 입사 후 직업현장의 현실 간 차이가 크다는 것을 경험하는데 이와 같은 경험을 Feldman(1988)은 입사충격이라고 표현하였다. 이는 경력사원과 인턴사원에 비해 공개채용 전형 신입사원들의 직무스트레스가 제일 높았다는 이계원(2012)의 연구와도 연계해 생각해 볼 수 있으며, 조직몰입에 부의 영향을 미치는 원인이 될 뿐만 아니라 직무내용과 전공과의 불일치가 신입사원들로 하여금 조직에 대한 애착을 느끼지 못하게 되는 것과 나아가 조기퇴사에 까지 영향을 주고 있다는 사실도 주목할 필요가 있다(엄동욱, 2008; 주휘정, 2012).

종합하면 대기업 신입사원은 매출액 기준 상위 300대 기업 리스트에 있는 기업에 입사하여 3년 미만의 경험을 가진 사람을 말한다. 이들은 밀레니엄 세대로서 자신감이 넘치고, 낙천적이며 개인적인 성장을 중요시 하는 특성을 갖고 있



는 반면, 학교에서 배운 경험을 통해 조직생활에 적응해 나가면서 이상과 현실의 괴리로 내적갈등을 경험할 수 있다. 특히 국내 대기업의 경우 직무에 기반한 상시채용방식이 아닌 우수인력을 대규모로 채용하는 공개채용으로 인해 직무보다는 기업문화에 적합한 인재들을 채용하고 있다는 점에서 신입사원들로 하여금 직무스트레스로 인한 조직몰입 저하 및 조기 퇴사까지 영향을 줄 수 있다는 점에서 잠재적인 문제점을 보유하고 있다고 볼 수 있다.

## 2. 개인-환경적합성

### 가. 개인-환경적합성의 개념

개인-환경적합성은 Lewin(1951)의 주장과 상호작용이론에 그 기반을 두고 있다. Lewin은 사람의 행동은 그 사람과 환경의 함수에 의한 것이라고 주장했다. 상호작용이론에선 한 개인의 행동이나 태도는 인적변수나 환경변수 어느 한 가지에 의한 것이 아니라 그 둘의 상호작용에 의해 개인의 반응이 나타난다고 주장한다(Muchinsky & Monahan, 1987; 이은경, 2003). 또한 상호작용이론은 환경자극이 인간의 행동에 영향을 준다는 개념으로, 개인의 신념과 기대와 같은 내적요인을 충족시켜주는 협조적인 환경조성의 중요성을 강조한 이론이다(한덕웅, 2012; 고영심 재인용, 2015). 이와 같은 이론적 관점에 착안하여 개인과 환경간의 상호작용을 강조한 개념이 개인-환경적합성이다.

개인-환경적합성 자세히 살펴보기 위해선 적합성의 개념을 먼저 살펴보아야 한다. 적합성이란 대상이 되는 양자 간 질서와 균형을 추구하며 모순상태를 최소화 하는 것으로서, 상호관계에 있는 대상과 잘 조화된다는 것을 의미하며 이는 효과성과 관련이 있다(Chatman, 1989; 남주성, 2016). Holland(1976)는 적합성을 구성원이 맡은 일의 특성과 어느 정도 유사한지 여부와 구성원이 속하고 있는 환경과의 관계에서 양립이 가능한지로 규정하였다. Kristof-Brown et al. (2005)은 적합성을 조직구성원이 조직 내 환경과 서로 잘 어울리는 것으로 정의하였다. 그 외에도 적합성에 관한 정의는 다양한데, 이것은 적합성의 개념에

일치, 유사, 조화, 상호보완 등 다양한 의미들이 포함되어 있기 때문에 학자들 간의 개념적 합의가 이루어지지 않은 상황이다(강영순, 2012).

적합성의 의미는 크게 유사적합성(supplementary fit)과 보완적합성(complementary fit)으로 분류할 수 있다(muchinsky & Monahan, 1987). 먼저 유사적합성은 개인과 환경이 유사한 특성을 보유할 때 발생하는 것으로, 유사성을 측정하는 척도로 사용되며 초기에는 가치에 치중하였다. 가치란 개인측면에서는 작업 및 작업환경에 대한 개인의 옳고 그름에 대한 신념이며, 선호하는 것과 비 선호하는 것을 평가하는 기준이다. 조직의 측면에선 구성원에게 공통적으로 요구하는 신념으로 살펴볼 수 있다(Dose, 1997). 조직에서 추구되는 가치는 인간적 가치와 경제적 가치로 구분되는데 인간적 가치측정척도로는 인간지향, 자율성/책임지향, 공동체 지향, 역량개발지향 등이 있다. 경제적 가치측정척도로는 효율성지향, 결과지향, 조직지향 등이 있다(송진섭, 유태용, 2005; 양혁승, 정영철, 2002). 이와 같은 척도들은 주로 개인-환경적합성의 다양한 유형들 중 개인-조직적합성(Person-organization fit: POF)에 주로 활용되며 개인 직무-적합성(Person-job fit:PJF)으로도 확장될 수 있는 개연성을 지니고 있다(고영심, 2015). 이처럼 초기에는 가치에 초점이 맞춰졌던 유사성 척도는 Kristof(1996)는 개인-조직적합성 연구에서 개인적 특성(개인의 성격, 가치, 목표, 태도 등)과 조직적 특성(조직의 풍토, 가치, 목표, 문화, 규범 등)으로 구분하며 세부내용을 확장했다.

한편, 보완적합성은 개인과 환경이 요구하는 것을 서로 강화시키거나 충족시킬 때 발생하는 적합성의 유형이다. 다시 말해, 개인이 환경이 요구하는 것을 제공하거나, 조직의 입장에서 개인이 요구하는 것을 제공할 때 발생하는 적합성이다. 이는 크게 공급차원과 수요차원으로 나뉘어 생각해볼 수 있다. 먼저 공급차원에서의 대상은 개인과 조직으로 살펴볼 수 있다. 개인차원에서는 개인이 가지고 있는 시간, 노력, 몰입, 경험, 과업과 관계된 지식, 대인관계, 기술, 능력 등을 조직에 제공할 수 있다. 조직차원에선 재정적 보상, 조직 내에 속해있는 것과 같은 심리적 보상, 과업 혹은 다양한 구성원들과의 관계를 맺을 수 있는 기회들을

제공할 수 있다. 수요차원 역시 개인차원과 조직차원으로 나뉘서 생각해 볼 수 있다. 먼저 개인차원에선 조직이 제공하는 재정적 보상, 심리적 보상, 과업 및 대인관계의 기회 등을 요구한다. 조직은 개인이 제공하는 지식, 능력, 기술, 몰입 등의 자원들을 요구한다. 이와 같은 수요와 공급의 조합에 따라 보완적합성은 요구-공급적합성(needs-supplies fit)과 수요-능력적합성(demands-abilities fit)으로 분류할 수 있다(Kristof, 1996). 요구-공급적합성은 개인이 요구하는 자원 및 기회 등을 조직이 얼마나 제공하는지를 의미한다. 수요-능력적합성은 조직이 요구하는 개인의 공급요소를 개인이 얼마나 보유하고 제공하는지를 의미한다. 한편 성지영 외(2008)은 요구-공급적합성과 수요-능력적합성의 구분이 모호함을 비판하면서 개인과 조직 중 어느 한쪽이 다른 상대방에게 필요한 것을 제공하는 것으로 간단하게 정의하였다.

한편, Cable & Edwards(2004)는 조직의 가치와 개인의 가치, 조직의 욕구와 개인의 욕구간에 강한 관계가 있기 때문에 적합성을 측정할 경우 유사적합성과 보완적합성을 동시에 측정하는 통합적 접근을 강조하였다. 유사적합성과 보완적합성을 동시에 측정하는 것이 구성원의 태도 및 행동을 예측하는데 더 효과적이라고 주장하였다(고영심 2015). 국내에서도 이와 같은 접근법을 활용한 연구들이 발표되고 있다. 강영순(2012), 고영심(2015)의 연구에서도 유사적합성과 보완적합성을 포함한 통합적인 관점에서 적합성을 정의하고 있다.

앞에서 살펴본 적합성의 관점에서 볼 때 개인-환경적합성은 다양한 조직구성원들의 행동과 조직의 성과를 설명해주는 개념으로 적합성을 연구하는 가장 상위 수준의 개념이라고 할 수 있으며, 개인에게 영향을 주는 환경적 요인으로 개인, 그룹, 조직, 직무 특성으로 세분화 할 수 있으며 이러한 주제들에 대한 연구들이 주류를 이루고 있다(양유진, 2009; 고영심, 강영순, 2015).

#### 나. 개인-환경적합성 유형

개인-환경적합성에서 환경은 다양한 수준으로 세분화할 수 있다.

Kristof(1996)는 개인-환경적합성을 개인-조직적합성(POF), 개인-집단적합성(Person-group fit), 개인-직무적합성(PJF), 개인-직업적합성(Person-vocation fit), 개인-개인적합성(Person-person fit)의 다섯 가지 수준으로 구분한다. 개인-환경적합성과 관련된 연구는 이중 POF와 PJF의 두 개념을 중심으로 전개되어 왔다(김민지, 2017). 개인-상사적합성(Person-supervisor fit) 또한 개인-환경적합성에서 많이 다루지는 개념이지만, Kristof-Brown et al.(2005)의 개인-환경적합성에 관한 메타분석연구에 의하면 POF와 PJF는 각각 조직몰입과 0.51, 0.47의 높은 상관관계를 보이는 반면, PSF는 0.09로 다른 변인들에 비해 상관관계가 낮은 결과를 보여줬다. 또한 앞서 살펴본 신입사원들의 퇴사이유로 직무 및 조직에 관한 영역이 제일 높은 것들로 비추어 볼 때 대기업 신입사원의 조직몰입에 영향을 미치는 개인-환경적합성의 유형으로 POF와 PJF를 보는 것은 타당하다고 볼 수 있다.

### 1) 개인-조직적합성

개인-조직적합성(POF)는 조직의 구성원과 조직 간의 상호부합 정도를 의미한다. 개인과 조직의 적합성에 관한 개념은 Tom(1971)이 개인은 직장을 구할 때 본인이 가지고 있는 특성과 같은 특성을 지닌 조직을 선호하며, 조직 구성원은 그들의 개성을 조직과 공유할 때 가장 성공적으로 인식한다고 주장한 것에서 출발한다(남주성, 2016). 개인과 조직의 적합성에 관한 개념은 Schneider(1987)에 의해 직장선택 과정에서 유인-채용-퇴출(Attraction-selection-attrition)라는 이론으로 발전했다. 이 이론에 의하면 개인은 자신과 유사한 특성을 지니고 있는 조직에 매력을 느끼며(attraction), 조직은 조직의 특성과 유사한 사람을 선발하고(selection), 유사하지 않은 사람을 퇴출(attrition)하게 된다. 이에 대해 Kristof(1996)는 개인의 특성과 조직의 특성이 상호 유사하거나 서로가 필요로 하는 부분을 제공할 때 발생하는 조직 구성원과 조직 간의 양립가능성이라고 정의하였다. 이러한 개념 정의는 조직의 구

성원과 조직이 소유하고 있는 고유한 특성의 유사성을 핵심적으로 강조한 것이라고 할 수 있다(Cable & Judge, 1996 ; 이인석 · 백중훈 · 전무경, 2010).

한편, Chatman(1989)은 주로 가치를 중시하는 개인-조직 적합이론을 제시하였으며 이후로 가치를 기반으로 하는 도구, 가치적합이 POF 조작적 정의에 널리 받아들여졌다(남주성, 2016). 이는 POF와 관련된 선행연구들에선 주로 유사성을 측정하는 척도들을 사용함으로써 가치에 치중하는 경향이 있다는 고영심, 강영순(2015)의 연구결과와도 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 개인의 가치와 조직의 가치가 일치하는 경우 개인은 조직의 발전에 기여하게 될 것이나, 역의 경우 개인은 조직에 대해 부정적 태도를 가질 수 있다. POF가 높을 경우 개인은 조직일체감, 조직몰입, 조직에 계속 남아있으려는 결정에 영향을 끼치기도 한다(Sake & Ashforth, 1997).

위와 같은 선행연구들을 토대로 본 연구에서 POF는 유사적합성의 관점에서 조직에 속한 개인이 가지고 있는 특성(가치, 성격, 목표)이 조직의 특성과 서로 일치하거나 유사한 정도로 정의한다.

## 2) 개인-직무적합성

개인-직무적합성(PJF)은 개인과 직업 간 적합성과 밀접하지만 PJF는 광범위한 직업 안에서 직무상 고유한 특성과 구성원이 가지고 있는 특성 간의 관계로 범위를 좁혀서 살펴보는 개념이다(Kristof, 1996). Edwards(1991)는 PJF는 개인의 지식, 기술, 능력과 같은 특성과 직무가 요구하는 특성간의 일치성 또는 개인의 요구와 직무가 제공하는 내적 · 외적 보상간의 조화로 정의하고 있다. 유사적합성 관점에서 보면, 가치, 성격, 목표와 같은 개인의 특성과 직무 특성간의 유사한 정도를 말하며, 보완적합성의 관점에서 보면 개인의 능력과 직무요건간의 적합성과 개인의 요구와 직무특성의 적합성을 의미한다(고영심, 강영순, 2015). 즉, PJF는 직무가 개인의 특성(가치, 선호, 흥미 등)을 잘 반영하고 있으며, 개인이 직무가 요구하는 요건 (지식, 능력, 기술 등)을 지니고 있거나, 직

무가 개인에게 요구하는 바(목표달성, 능력발휘, 문제해결 등)를 충족시켜줄 수 있는 가를 의미한다(강영순, 2012). 이러한 PJF는 개인의 직무스트레스, 직무만족, 동기부여 등의 결과변수에 유의한 영향을 준다고 하였다(성지영·박원우·윤석화, 2008).

POF에서 보완적합성은 앞에서 살펴본 것처럼 요구-공급적합성(needs-supplies fit)과 수요-능력적합성(demands-abilities fit)으로 분류할 수 있다(Kristof, 1996). 개인의 가치, 욕구, 열망 등과 같은 개인이 요구하는 자원 및 기회 등을 직무에서 얼마나 제공하는지를 의미하는 것이 요구-공급적합성이다. 수요-능력적합성은 개인의 능력, 지식, 기술이 자신의 직무상 요건이나 요구에 부합하는 정도를 의미한다. 조직의 구성원들은 조직과의 적합과 직무에 대한 적합을 다르게 인식하며, 각각에 대하여 만족도 또한 다르게 평가한다(남주성, 2016). POF는 개인의 가치와 규범 등이 조직이 가지고 있는 그것들과 얼마나 유사한지를 중시하는 반면, PJF는 개인의 특성 및 요구와 직무의 특성 및 요구조건 간 유사성이나, 상호 충족정도로 정의 된다(O'Reilly et al, 1991; 최명옥·유태용, 2005).

위와 같은 선행연구들을 토대로 본 연구에서는 PJF에 관한 유사적합성과 보완적합성의 관점을 통합하여 조직에 속한 개인이 가진 특성이 직무의 고유한 특성과 서로 유사하거나, 개인의 요구와 직무상의 요구가 유기적으로 결합하여 상호간에 필요한 부분을 충족시켜주는 정도로 정의한다.

#### 다. 개인-환경적합성의 측정

개인-환경적합성과 관련한 중요한 논제중 하나는 개인-환경적합성을 어떤 방식으로 측정할 것인가와 연관되어 있다. 이 것은 크게 직접방식(direct measure of fit)과 간접방식(indirect measure of fit)으로 나뉠 수 있다(Kristof, 1996). 직접방식은 개인에게 환경에 대한 적합성 정도를 직접 물어보고 답하게 하는 방식이다. 즉 문항에 대해서 스스로 답변하는 방식으로 인지적

적합성을 측정하는 것이다. 이에 반해 간접방식은 개인의 특성과 환경의 특성을 개별적으로 측정한 후 그 적합성을 여러 가지 통계방법을 활용해서 평가하는 방식이다.

직접측정방식과 간접측정방식의 유용성에 대한 논란은 현재까지 지속되고 있다(Kristof-Brown, 1996; Kristof-Brown et al., 2005). 사람들은 객관적 실재를 평가하여 행동동하기보다는 주변상황에 대한 인식을 토대로 행동하는 경향이 있기 때문에 인지적 적합성으로 측정하는 것이 더 낫다는 주장과 직접측정방식은 다른 태도변수와 함께 측정할 경우 동일방법편의 발생가능성이 높고, 적합성을 인지하는 것과 실제 적합한 것은 다르기 때문에 간접측정방식이 우월하다는 주장이 있다. 그러나 직접측정방식이 개인의 마음에 존재하는 것이 최종적인 판단의 기준이 되고, 결과를 더욱 잘 예측할 수 있다는 점에서 많이 활용되고 있다(성지영 외, 2008). 따라서 본 연구에서도 개인-환경적합성의 측정방식으로 직접측정방식을 활용하고자 한다.

개인-환경적합성은 앞서 살펴본 대로 다양한 의미들이 포함되어 있어 학자들 간의 개념적 합의가 이뤄지지 않은 상황으로, 개인-환경적합성의 유형이 학자마다 상이하며 측정역시 이에 영향을 받아 학자들마다 다양한 모습을 보이고 있다. 개인-환경적합성의 하위요인중 POF와 PJF를 포함하고 있는지 여부와 해당 측정도구가 유사적합성과 보완적합성의 개념을 반영하고 있는지 여부로 해당도구들을 살펴보았다.

이인석, 백중훈, 전무경(2010)는 개인-환경적합성의 측정을 위해 PJF와 POF를 하위요인으로 하여 문항을 제작하였다. PJF는 Edwards(1991)의 연구를 참고하여 “특정 직무와 개인간의 상호유기적 조화관계”로 정의하였으며, Lauver와 Kristof(2001)이 개발한 설문문항 중 6개 문항을 발췌하여 사용하였다. POF는 Kristof(1996)의 연구를 참고로 “개인과 조직이 유사한 특성을 가지고 있을 때 나타나는 개인과 조직사이의 상응정도로 정의하였으며, Cable & Judge (1996), O Reilly와 Chatman(1986)이 사용한 문항 중 6개의 문항을 사용했다.

최보인, 장철희, 권석균(2011) 역시 개인-환경정합성의 하위요인을 POF와 PJF로 구분했다. POF는 Cable & Judge(1996) 등이 사용한 개인과 조직가치의 유사성 정도를 측정하는 3개 문항에 개인과 조직의 목표, 성격특성 등을 묻는 2개문항을 추가개발 하여 사용했다. PJF는 Edwards(1991)에 따라 PJF(욕구)와 PJF(능력) 두가지 차원으로 구분해서 측정했다. PJF(욕구) Cable & Derue(2002)의 연구에서 사용된 3개문항을 수정, 보완하여 5개문항으로 측정하였으며, PJF(능력)은 직무에서 요구되는 지식, 스킬, 태도와 개인이 보유하고 있는 KSA의 일치정도를 측정하기 위한 4개 문항을 사용했다.

최명옥, 유태용(2005)의 연구는 개인-환경적합성을 POF, PJF, 그리고 PSF로 구분했다. POF는 자신의 가치, 성격, 목표, 지식 등이 조직과 얼마나 일치한다고 지각하는지를 10개 문항으로 측정하였다. PJF는 자신이 현재 수행하고 있는 직무의 특성이 자신이 원하는 업무의 특성과 일치하거나 상호 보완하는가를 11개 문항으로 측정하였다. PSF는 자신의 성격, 가치, 목표, 지식 등이 상사의 그것과 얼마나 일치하는지 유사적합성의 관점에서 10개 문항으로 측정하였다.

본 연구에선 개인-환경적합성을 POF와 PJF의 두 가지 유형으로 나누고, POF를 유사적합성의 관점에서, PJF를 유사적합성과 보완적합성의 관점에서 살펴본다는 측면에서 동일한 형태로 측정한 최명옥, 유태용 (2005)의 도구를 사용했다.

### 3. 조직몰입

#### 가. 조직몰입의 개념

조직몰입은 조직구성원들이 조직을 바라보는 중요한 태도로써 많은 연구의 대상이 되어 왔다. 조직몰입은 직무만족보다 이직을 예측하는데 효과적이고, 조직



몰입의 수준이 더 높은 구성원은 그에 상응하는 성과를 낸다(Steers, 1977). 또한 조직 구성원의 태도와 행동 사이의 관계를 잘 나타내는 지표로도 활용된다(Angle & Perry, 1986). 조직몰입에 관한 연구는 조직과 조직구성원간의 연결이라는 인식이 근간이 되고 있기 때문이다.

조직몰입이란 자신이 속해 있는 조직에 심리적으로 동화되어 있는 정도 혹은 일체감을 느끼는 정도로 정의될 수 있다(천승현, 2007). 다시 말해, 조직구성원이 심리적으로 조직에 동화되어 있거나 일체감을 느낄 때 조직에 몰입되어 있다고 할 수 있다. 이에 따라 구성원의 조직몰입 수준은 조직의 긍정적 활동과 정의 관계에 있는 것으로 연구되고 있다(백주은, 2011). 그러나 March & Simon(1958)이 조직몰입에 관한 개념을 사회과학 분야에서 처음 제시한 이후로, 굉장히 다양한 관점에서 많은 학자들에 의해 연구되어 왔지만 아직까지 학자들 간 일치된 견해는 없는 실정이다.

Becker(1960)은 조직몰입을 교환론의 관점에서 설명한 사이드베트(Side-bets) 이론을 제시하였다. 조직구성원은 조직에 들인 시간적, 물질적 투자 때문에 기회비용의 관점에서 조직에 지대한 관심을 갖게 된다. 이러한 태도로 조직 내에서 어떤 행위를 지속적으로 하게 되며, 일반적으로 조직에서의 근속연한이 높아질수록 조직에 대해서 개인이 들인 비용으로 인해서 조직에 더욱 몰입할 수 있다고 하였다.

Buchanan(1974)은 조직몰입을 조직의 목표, 가치, 그리고 조직 자체에 대한 정서적인 애착으로 파악하고 조직몰입을 세 가지로 정리하였다. 첫째, 동일시(identification)로 개인이 조직의 가치관과 목표를 자신의 것과 동일시하게 되는 것이다. 둘째, 관여(involverment)로, 개인이 맡고 있는 작업역할에 몰입하거나 몰두하는 것을 뜻한다. 셋째, 충성심(loyalty)으로 조직에 대한 애정과 집착 등을 뜻한다.

한편 Porter, Steers & Mowday (1974)는 다음과 같은 세 가지가 조직몰입에 내포되어 있다고 하였다. 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 절대적인 신뢰와 수용, 둘째, 조직을 위하여 애쓰려는 의지, 셋째, 조직 구성원으로서 지속적으로

있고자 하는 강한 의욕 등이다. 이러한 정의는 조직에 대한 개인의 수동적인 충성심만을 포함하는 것이 아니라 개인이 자신의 희생을 감수하면서 조직의 성장을 위하는 개인과 조직의 능동적인 관계를 포함하고 있다. Meyer & Allen(1991)는 Porter et al.(1974)의 조직몰입에 조직에 대한 개인의 책임과 의무감에 근거한 규범적 몰입을 추가하여, 정서적, 유지적, 규범적 몰입으로 조직몰입을 개념화하였다.

이상의 선행연구의 주요개념을 정리해보면, 조직몰입을 세 가지로 정리해 볼 수 있다. 첫째, 조직이 추구하는 목표와 가치, 비전을 공유하고 받아들여 자신과 일치시키려고 한다. 둘째 조직의 목표달성과 성과창출을 위해 많은 노력을 한다. 셋째, 조직에 대한 강한 애정과 집착을 가지고 구성원으로서 자격 유지를 하기 위한 강한 욕구가 있다. 따라서 본 연구에서는 조직구성원들이 조직에 애착을 가지고 조직의 목표와 자신의 목표를 일치시켜서 조직의 성장과 발전을 위해서 노력하고 조직의 구성원으로 있고자 하는 태도로 정의하고자 한다.

## 나. 조직몰입 유형 및 구성요인

조직몰입의 유형은 크게 세시기로 나누어 살펴볼 수 있다(Cohen, 2007).

첫 번째 시기는 앞서 살펴본 바와 같이 몰입에 대해 Becker(1960)의 사이드 벳(Side-bets)이론을 바탕으로 접근한 시기로, 조직에 몰입되어 있는 구성원들은 그들이 조직을 떠날 때 잃게 되는 퇴직연금, 휴가, 연식년 등과 같은 side-bets으로 인해 조직에 몰입하고 남게 된다는 것이다. 이와 같은 Becker의 이론은 몰입과 이직사이에 매우 밀접한 관계가 있는 것으로 보았으며, 이후 여러 연구를 통해서 몰입이 자발적 이직에 영향을 미치는 핵심요소 임이 확인되었다(이목화, 문형구, 2014).

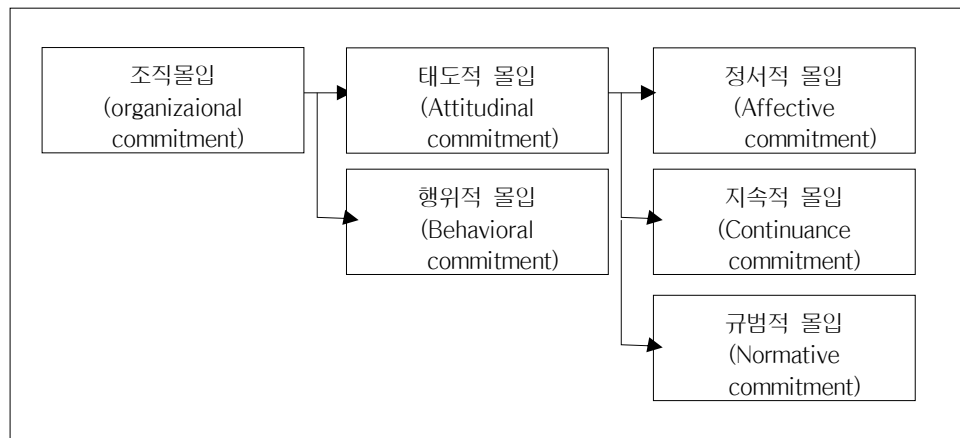
두 번째 시기는 몰입을 심리적 애착으로 본 시기로, 이 시기의 대표적 학자는 Porter, Mowday, Steers가 있다. 이들에 따르면, 몰입이란 “특정 조직에 대한

개인의 동일시(identification)와 관여(involve)의 상대적 강도”로 정의된다(Porter et al., 1974). Mowday와 동료들에 의해 1979년에 제시된 조직몰입의 대표적 측정도구인 OCQ(organizational commitment Questionnaire)는 다음과 같은 3가지 특징을 반영하고 있다. 조직의 목표와 가치를 굳게 믿고 받아들이며, 조직을 대신해서 기꺼이 많은 노력을 기울이고, 조직구성원의 자격을 유지하려는 강한 욕구가 존재한다. 이후 몰입에 대한 연구가 증가하면서 Becker(1960)와 Porter et al. (1974)이외에도 여러 학자들에 의해 몰입의 다양한 개념정의 및 측정도구가 제안되었다. Morrow(1983)는 이들 사이에 상당한 개념적 중복이 있음을 지적하였다. Reichers(1985)역시 기존 몰입연구들에 대해 개념적 중복 및 정교함의 부재에 대한 문제를 지적하면서 몰입이 다양한 초점을 갖춘 개념으로서 재 개념화 될 필요가 있음을 역설했다. 즉 조직 이론가들은 조직의 ‘연합체적 본질’에 초점을 맞추고 있는 반면 몰입 이론가들은 조직을 하나의 ‘전체’로 생각하였고 자연스럽게 조직몰입에서 조직의 개념은 일반적으로 단일체적이고, 구되지 않은 개체로 인식되어 왔다. 그러나 조직이 고유한 목표와 가치를 추구하는 다양한 구성원들의 복합체인 만큼, 몰입의 개념 역시 조직의 다면적(multifaceted)개념을 반영할 수 있도록 재정립하는 것이 필요하다고 주장했다. 이후 O'Reilly & Chatman (1986)은 몰입을 심리적 애착으로 정의하는데, 중요한 것은 심리적 애착의 기반이 개인에 따라 다를 수 있음을 주장했다(이목화, 문형구, 2014). 심리적 애착의 기반에 따라 조직몰입의 차원을 구분하였으며, 조직몰입의 차원에 따른 결과변수의 차이를 검증하려고 하였는데, 이와 같은 접근 이후, 조직몰입은 다차원적 개념으로 다뤄지기 시작했다.

세 번째 시기는 조직몰입을 다차원적(multi-dimension)개념으로 본시기로 대표적인 학자가 앞서 살펴본 O'Reilly & Chatman(1986)과 Meyer & Allen (1991)이다. O'Reilly & Chatman(1986)은 조직몰입을 일체화, 내재화, 규정준수로 정의하였다. 일체화는 개인이 조직과 관계를 유지하고 싶은 욕구가 존재하는 것을 의미하며, 내재화는 개인과 조직이 동일한 가치관을 소유하고, 규정준수는 외부적인 보상에 기초한 수단적인 관여를 의미한다. 이러한 개념은 몰입을 수단적 교환과 심리적 애착이라는 2개의 분리된 과정으로 본 흥미 있는 접근이

었으나, 일체화가 Mowday, Steers, & Porter(1979)가 제안한 OCQ와 크게 다를 것이 없고, 내재화와 일체화가 유사한 개념이라는 비판을 받게되면서 자연스럽게 연구자들의 관심은 Meyer & Allen(1987)으로 옮겨졌다(Cohen, 2007). Meyer & Allen (1984)은 최초 side-bets에 대한 측정도구가 타당도가 떨어지기 때문에 이에 대한 수정이 필요하다고 보았다(이목화, 문형구, 2014). 이를 위해 Meyer & Allen (1987)는 그들이 개발한 정서적 몰입, 지속적 몰입이라는 두 개의 개념을 가지고 다른 몰입들과 연구를 시작했고, 그 후 조직에 계속 남아있어야 한다는 것을 측정하는 규범적 몰입을 추가하여 조직몰입의 3요인의 개념화라는 모델을 제안했다(이목화, 문형구, 2014).

위의 내용을 바탕으로 조직몰입의 유형을 그림으로 정리하면 다음과 같다.



[그림 II-1] 조직몰입의 유형

출처 : 이목화, 문형구(2014). 국내 조직몰입 연구의 현황과 향후 방향. p151

한편, 조직몰입의 구성요인에 대해서는 연구자마다 다양한 견해를 보이고 있다. Etzioni(1961)는 조직몰입을 권력의 행사와 반응의 정도로 범주화하여 소외적 몰입, 도덕적 몰입, 타산적 몰입으로 나누었다. Kanter(1968)는 조직몰입을 근속몰입, 응집몰입, 통제몰입으로 범주화하였다. Angle & Perry(1981)는 조직 구성원들이 조직에 대해 능동적으로 몰입하는 경우와 소극적으로 몰입하는

경우로 구분하였다. O'Reilly와 Chatman(1986)은 조직몰입을 일체화, 내재화, 규정준수 세 가지 요소로 정의하였다.

최근 연구에서는 Mowday et al. (1979)와 Meyer & Allen (1991)의 구성요소가 보편적으로 활용되고 있는 조직몰입의 구성요인이다. Mowday et al. (1979)는 조직몰입의 구성요소를 동일시(identification), 애착(Attachment), 근속(Continuance)으로 분류하였다. Meyer와 Allen은 조직몰입의 구성요소를 정서적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)으로 제시했다. 이처럼 조직몰입은 다차원적 구인으로 구성되어 있다고 보는 것이 지배적인 관점이지만, 학자들에 따라 조직몰입의 차원이 다소 상이하게 제시되고 있다. 다음의 <표Ⅱ-1>는 조직몰입의 구성요소를 연구자별로 구분한 것이다.

**<표 Ⅱ-1> 조직몰입의 구성요소**

연구자	구성요소		
	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입
Etzioni (1961)	도덕적 몰입	소외적 몰입	타산적 몰입
Kanter (1968)	응집 몰입	근속 몰입	통제 몰입
Angle & Perry (1981)	가치(능동) 몰입	잔류(소극) 몰입	
Mowday, Porter, & Steers (1982)	동일시, 애착	근속	
O'Reilly & Chatman (1986)	일체화, 내재화		규정준수
Meyer & Allen (1991)	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입

출처: 이정수 (2012). 군 조직원의 상사 변혁적 리더십, 자기주도학습 및 학습동기가 적응력과 조직몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 박사학위논문. p44

## 다. 조직몰입의 측정

앞서 살펴본 바와 같이 조직몰입 측정의 흐름 역시 조직몰입 유형의 흐름과 동일하게 세 가지 흐름으로 살펴볼 수 있다. 먼저는 Becker의 side-bets이론에 따라 몰입은 이직과 밀접한 관련이 있다고 보고 이를 측정하기 위해 도구를 개발하여 직원이 인식하는 손실을 측정하고자 하였다(오진주, 2014). 하지만 이 도구에 대해서는 몰입의 내용 측정이 정확히 이루어지지 않고 변인의 타당도가 떨어진다는 비판이 계속 뒤따랐다 (Weibo, Kaur, Jun, 2010).

이후 Porter, Steers, Mowday, Boulian(1974)에 의해서 조직몰입 측정도구로 가장 많이 알려진 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)가 개발된다. OCQ는 15문항으로 이루어진 도구로 주로 구성원들의 감정적인 측면을 측정하는 도구로 9개의 산업군에 걸쳐 236명의 직원들을 대상으로 연구를 진행하였고, 신뢰도 및 내적일치도를 확보하였고, 내적일치도 계수(Chronbach  $\alpha$ )는 .82~.93으로 나타났다. 예측타당도, 판별타당도 등을 모두 만족할 만한 수준으로 확보한 도구이다(강인주, 2015).

Mowday 등(1979)의 도구와 함께 가장 많이 활용되는 조직몰입 측정도구는 Meyer&Allen(1991)의 3차원 모형측정도구이다. Meyer와Allen은 조직몰입의 세가지 차원에 따라 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 나누어 측정할 수 있도록 24문항의 척도를 개발하였다. 조직몰입의 3요소 중 정서적 몰입은 타당도와 신뢰도가 충분히 입증된 안정적인 요인으로 인정받는 반면, 지속적 몰입과 규범적 몰입은 개념 타당도에 대한 연구 결과가 국내외에서 혼재되어 나타나고 있다는 한계가 있다(이목화, 문형구, 2014). 이런 문제로 인해 3요소 중 지속적 몰입과 규범적 몰입의 사용빈도가 낮아지고 있다는 것이 조직몰입의 연구현황을 통해서 입증된 바 있다. 특히, 규범적 몰입의 경우 외국연구에서도 정서적 몰입과의 판별 타당성이 일관되게 검증되지 않았기 때문에 연구자들로 하여금 정서적 몰입과 규범적 몰입을 동시에 사용하는 것이 부담으로 다가올 수 있다. 이에 따라, 많은 연구들은 조직몰입이라는 개념을 ‘단일차원의 태도적 몰입’으로 보는 경향이 유지되고 있으며, 연구자들이 Meyer, Allen의 도구 중

단일 차원의 태도적 몰입을 측정하는 OCQ와 유사한 정서적 몰입만을 선택하여 사용하는 경향을 보이고 있다(이목화, 문형구, 2014).

본 연구에 몰입을 조직구성원들이 조직에 대한 애착을 가지고 조직의 목표와 자신의 목표를 일치시켜서 조직의 성장과 발전을 위해서 노력하고자 하는 태도로 정의한 만큼 이와 같은 몰입을 보다 잘 측정할 수 있는 OCQ를 조직몰입의 측정도구로 사용하고자 한다.

#### 4. 셀프 리더십 및 경력개발지원

##### 가. 셀프리더십

###### 1) 셀프리더십의 개념

과거의 조직사회는 획일적인 사고방식에 근거해서 생산량을 늘리는 등의 결과에만 급급하여 조직의 분위기와 직원들의 팀웍 및 만족도에 신경을 쓰지 못하였지만, 현대사회의 조직은 높은 수준의 독립성, 자기의존, 자아신뢰와 같은 내면에서의 주도권을 행사하는 능력을 필요로 하고 있다(김연선, 2008). 이러한 관점에서 리더십을 바라보는 패러다임의 변화가 요구되었으며, 그 결과 스스로가 리더십을 발휘하고 조직에서 강한 자존심을 가진 새로운 형태의 인간형을 요구하는 방식으로 셀프리더십이 현대사회에 등장하게 되었다(김연선, 2008).

모든 사람들은 스스로를 리드할 수 있는 능력을 가지고 있다. 셀프 리더십은 참여와 임파워먼트(empowerment)를 넘어서는 개념이며, 스스로를 변화시키고 나아가 평가할 수 있게 만든다(양현철, 2012). 셀프 리더십 개념을 제일 먼저 제시한 Manz(1986)는 셀프 리더십을 ‘자아발견과 자기만족을 향한 여행이자 스스로에게 영향력을 행사하는 방법으로, 자기 효능감을 위한 기술이고, 행동통제의 기초이며, 자아완성의 학습 과정’ 이라고 정의하였다. 다시 말해, 셀프 리더십은 개인이 목표한 바를 이루기 위해서 행동과 생각을 스스로 통제하는 것이

라고 할 수 있으며, 스스로 동기부여 할 수 있는 행동을 찾고, 긍정적인 마음자세를 바탕으로, 건설적이고 진취적인 사로를 할 수 있도록 스스로를 변화시키는 것이라고 할 수 있다(2012, 양현철).

셀프 리더십은 상사가 부하 직원들에게 지시하고 영향을 미치는 일반적인 리더십과는 다르게 직원 스스로가 자신에게 영향을 미치는 과정으로 설명할 수 있다 (Manz, 1986). 일반적이고 전통적인 리더십과 셀프리더십의 차이점은 <표 II-2>과 같다.

<표 II-2> 전통적 리더십과 셀프리더십의 비교

전통적 리더십	셀프리더십
외부관찰	자기관찰
이미 주어진 목표	자기 설정목표
외부강화	자기강화
외부보상	일 자체의 자연적 보상
외부로부터 문제해결	스스로의 문제해결
외부로부터 직무할당	스스로의 직무할당
외부로부터 과업계획	스스로의 과업계획
부정적 관점	긍정적 관점
조직의 비전에 의존	직원이 창조한 비전에 헌신

출처: 김연선 (2008). 셀프리더십이 팀웍과 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향. 세종대학교 박사학위논문. p10

셀프리더십에 대한 학자별 정의는 다음과 같다. Manz(1983)은 셀프리더십이란 자아 발견과 자기만족을 향한 여행이고, 스스로에게 영향력을 행사하는 방



법이며, 자기효능감을 위한 기술이자, 행동 통제의 기초이며, 자아완성의 학습과 정이라고 정의하였다. Man와 Sims(1989)는 개인의 효율성을 증대시키는 과정임과 동시에, 자신이 진정으로 하고자 하는 일이 무엇인지 자문하고 일상생활에서 자신이 하고자 하는 일을 실행하기 위한 내적 탐구과정이라고 정의하였다. Neck, Stewart 와 Manz (1995)는 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해 사용되는 사고 및 행동 전략이라고 언급했다. Shelton (1997)는 개인이 자기 주도적으로 동기 부여할 수 있도록 계획된 일련의 행동 및 인지적 전략이라고 정의했다. Napolitano와 Henderson (1998)은 셀프리더십에 대해 리더가 자기 개발의 영역을 유지하기 위해서 필요한 비전, 통합, 열정, 용기, 낙천성, 자신감, 집중력과 원칙, 융통성, 끈기, 지혜, 인간성, 자기개발, 균형과 같은 가치라고 정의하였다. Neck과 Houghton (2006)은 셀프리더십을 사람들이 업무를 수행하는데 필요한 자기방향과 자기 동기를 이루어가는 자기영향의 과정이라고 언급하였다. 이명숙(2003)은 한 개인이 자기 자신에게 스스로 영향을 미치고 리드하기 위해서 취하는 행동으로, 자율과 책임이 주어질 때 셀프리더가 될 사람들이 스스로 책임지고 행동하는 방식이라고 정의했다. 김민정 (2007)은 개인이 스스로 목표한 바를 이루기 위하여, 행동과 생각을 통제하는 것으로 스스로 동기부여 할 수 있는 행동을 발견하고, 시도하고, 긍정적이고 건설적인 마음을 가지고 일에 임할 수 있도록 생각을 변화시키는 것이라고 정의했다. 신용국 외 (2009)은 셀프리더십을 개인이 스스로 목표한 바를 이루기 위해서 행동과 생각을 통제하는 것이라고 하였으며 남기연, 김경아 (2011)은 스스로에게 영향력을 행사하여 목표를 정하고 그 목표를 달성하기 위해 노력하는 과정 가운데 행위적이고 인지적인 전략들을 통해 개개인이 통제하는 자기주도적인 사고와 행동방식이라고 정의하였다. 이 내용은 다음의 <표Ⅱ-3>과 같다.

〈표 II-3〉 셀프리더십의 정의

연구자	셀프리더십의 정의
Manz (1983)	자아 발견과 자기만족을 향한 여행이고, 스스로에게 영향력을 행사하는 방법이며, 자기효능감을 위한 기술이고, 행동 통제의 기초이며, 자아완성의 학습과정
Manz & Sims (1989)	개인의 효율성을 증대시키는 과정이면서, 자신이 진정으로 하고자 하는 일이 무엇인지 자문하고 일상생활에서 자신이 하고자 하는 일을 실행하기 위한 내적 탐구과정
Neck, Stewart, & Manz (1995)	스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해, 즉 자기 영향력을 행사하기 위해 사용되는 사고 및 행동 전략
Shelton (1997)	개인이 자기주도적으로 동기 부여할 수 있도록 계획된 일련의 행동 및 인지적 전략
Napolitano & Henderson (1998)	리더가 자기개발의 영역을 유지하기 위하여 필요한 비전, 통합, 열정, 용기, 낙천성, 자신감, 집중력과 원칙, 융통성, 끈기, 지혜, 인간성, 자기개발, 균형과 같은 가치
Neck & Houghton (2006)	사람들이 업무를 수행하는데 필요한 자기방향과 자기 동기를 이루어가는 자기영향의 과정
이명숙 (2003)	한 개인이 자기 자신에게 스스로 영향을 미치고 리드하기 위해 취하는 행동으로 자율과 책임이 주어질 때 셀프리더가 될 사람들이 스스로 책임지고 행동하는 방식
김민정 (2007)	개인이 스스로 목표한 바를 이루기 위하여, 행동과 생각을 통제하는 것으로 스스로 동기부여 할 수 있는 행동을 발견하고, 시도하고, 긍정적이고 건설적인 마음을 가지고 일에 임할 수 있도록 생각을 변화시키는 것
신용국 (2009)	개인이 스스로 목표한 바를 이루기 위해서 행동과 생각을 통제하는 것
남기연, 김경아 (2011)	스스로에게 영향력을 행사하여 목표를 정하고 그 목표를 달성하기 위해 노력하는 과정 가운데 행위적이고 인지적인 전략들을 통해 개개인이 통제하는 자기주도적인 사고와 행동방식
김보경 (2012)	스스로 자기자신에게 영향을 미치기 위해 사용되는 사고 및 행동전략

출처: 김보경 (2012). 대학생의 진로결정 자기효능감과 셀프리더십, 문제해결력 및 진로동기의 인과적 관계. 서울대학교 석사학위논문. p20

셀프 리더십에 대한 학자들의 다양한 정의 중, 본 연구에서는 관련 연구에서 가장 널리 받아들여져 온 Manz & Sims (1990)의 정의를 받아들여 개인이 성취목표를 설정하고 스스로에게 영향력을 미쳐서 그 목표를 달성하는 방향으로 이끄는 힘으로 정의하고자 한다.

## 2) 셀프리더십의 구성요인

셀프 리더십과 관련된 연구들에서 셀프리더십의 구성요소에 대한 연구를 고찰해보면 다음과 같다. Manz(1986)는 셀프매니지먼트, 자연보상, 사유적 셀프리더십으로 구성되어 있다고 언급하였다. Stewart(1993)은 자기방향 설정, 자연보상구축, 사유적 셀프리더십으로 구성되어 있다고 주장했다. Houghton과 Neck(2002)는 행위 중심적 전략과 자연보상전략, 그리고 건설적 사고패턴전략으로 구분하였다. 국내에선 박동수와 이희영 (2002)은 Manz와 동일하게 셀프매니지먼트, 자연보상, 사유적 셀프리더십으로 연구하였다. 한편 송영수(2011)는 셀프리더십을 국내 대기업 구성원들을 대상으로 필요 역량을 도출하였고 이는 과업수행 및 성과창출, 자기/관계인식, 자기관리 세 가지로 분류된다.

〈표 II-4〉 셀프리더십의 구성요소

연구자	구성요소		
Manz (1992)	셀프매니지먼트	자연보상	사유적 셀프리더십
Stewart (1993)	자기방향설정	자연보상구축	사유적 셀프리더십
Houghton & Neck (2002)	행위중심적 전략	자연보상전략	건설적 사고패턴전략
박동수, 이희영 (2002)	셀프매니지먼트	자연보상	사유적 셀프리더십
송영수(2011)	과업수행 및 성과창출	자기 및 관계인식	자기관리

본 연구에선 많은 연구들에서 활용되는 Houghton & Neck(2002)의 셀프리더십 전략과 필요역량관점에서 접근한 송영수(2011)의 연구를 중심으로 살펴보고자 한다.

행위 중심적 전략이란 사람들이 자신과 타인의 행동과 그 결과를 관찰하고, 그들이 특정한 행동을 해야 하는 이유와 목적을 스스로 인식하여 성공적인 행동을 강화시키고, 그렇지 않은 행동을 억제하여 궁극적으로 행동을 변화시키는 것이다(김혁, 2013). 셀프리더십의 행위전략은 Bandura(1971)의 사회학습이론을 근거로 하고 있으며, 인간이 살아가면서 처하는 환경 속에서 영향을 주고 받으면서 살아가고 있음을 전제하고, 의사결정시 이것을 관리하고 통제하는 능력이다(신용국 외, 2009). 행위 중심적 전략은 구성원의 행동관리를 통해 구성원의 자기 자각을 높이는 것과 관련되며, 행위 중심적 전략은 장기간의 목표를 명확히 하기 위한 자기 분석을 실행하는 행동, 동기적 보상을 명확히 하고 스스로에게 적용하는 행동, 습관적인 자기 비평 성향을 줄이는 행동, 바람직한 행동을 연습하여 행동을 수정하거나 확장하기 위한 구체적인 행동을 명확히 하는 것이다(Manz, 1992; Prussia, Anderson, & Manz, 1998; 양현철, 2012에서 재인용). 여기서의 행동은 꼭 필요하지만 구성원이 내키지 않는 과업을 수행하는 것을 의미하며, 이와 같이 어렵고 원하지 않는 일이지만 반드시 수행해야 하는 과업을 구성원이 자발적으로 리드하여 수행하도록 돕는 것을 말한다.

초기 셀프리더십의 연구는 주로 행위전략 위주였으나, 정보를 인식하고 처리하는 방식이 셀프 리더십에 영향을 미친다는 것이 밝혀짐에 따라 인지전략이 포함되었다. 인지 전략이란 우선순위가 정해진 일들을 더 즐겁게 할 수 있도록 하는 일 자체가 주는 보상을 파악하고 강화해 나가는 것이다(Manz, 1986). 인지 전략은 셀프리더십을 위한 효과적인 사고의 형성과 관련되며 자연적 보상 전략과 건설적 사고 패턴 전략으로 구성된다. 자연적 보상 전략이란, 성취하고자 하는 과업과 관련된 긍정적인 인식과 경험자체를 즐기고, 그 자체를 통해서 동기가 유발되는 것을 의미한다. 즉, 과업이 가지고 있는 가치에 대한 몰입, 신념, 즐거움 등을 말한다. 자연적 보상을 통해 구성원들 스스로의 역량이 강화된 느낌과 자기 통제의 느낌, 그리고 목표달성에 대한 느낌을 경험하며(Manz & Sims, 1990), 이러한 것은 과업 수행을 위한 긍정적인 영향을 준다. 건설적사

고 패턴 전략이란 건설적이고 바람직한 방향으로의 사고 수립 및 전환을 의미한다. 건설적 패턴 전략은 신념의 수정, 긍정적인 성과를 상상하기, 긍정적인 자기 격려의 말, 긍정적인 대본 사용 등을 활용하여 사고의 방향을 지속적으로 올바른 방향으로 이끌어 간다는 것이다. 이러한 전략들을 사용함으로써 건설적 사고 패턴을 구축하고 수정할 수 있는 것이다 (Manz, 1992; Prussia et al, 1998; 양현철, 2012에서 재인용)

〈표 II-5〉 셀프리더십의 전략

전 략		개 념
행위중심전략	자기관찰	자신이 바꾸고자 하는 행동에 대해서 정보를 수집하고 관찰하여 자신의 업무활동에 효율성을 높인다.
	자기설정목표	일의 결과에 대해 목표를 세운다.
	단서에 의한 관리	자신이 하고자 하는 행동을 용이하게 하기 위해서 단서가 될만한 것들을 작업장 주위에 설치하고자 작업장을 변경한다.
	자기보상	바람직한 행동을 완수했을 때 개인적으로 가치 있는 보상을 자기 자신에게 제공함으로써 일할 의욕을 북돋운다.
	자기비판	바람직하지 못한 방법으로 행동했을 때, 자신에게 일정한 처벌이나 비판을 가함으로써 실수를 반복하지 않도록 한다. 다만, 지나친 비판은 의욕을 저하시키므로 유의한다.
자연적 보상전략	자연적 보상	내적 보상을 증진시키기 위해 시간, 장소 등 작업환경에 변화를 준다.
건설적 사고패턴전략	성공적 성과의가시화	업무를 성공적으로 수행하는 모습을 상상하거나 그려본다.
	자기 자신과의 대화	자기 자신과의 긍정적인 대화를 한다.
	신념과 가정에 대한 평가	비합리적인 신념과 생각들에 대한 재평가한다.

출처: Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire. Journal of Managerial Psychology, 17(8). pp. 672-691, 재구성

셀프리더십의 인지전략은 자신의 일에서 생각의 초점을 관리하여 자연적 보상 측면을 생각함으로 일의 즐거운 측면에 생각을 집중하고 어떠한 장애요인에 집착하기 보다는 기회요인을 찾게 해줄 수 있다. 이를 통해 건설적으로 사고하도록 관리하는 존중을 하게 된다. 또한 역량, 자아통제 그리고 삶의 목적 등을 증가시키면서 과업성과와 연계된 행위나 의식을 수정함으로써 성숙해나간다(김지영, 2007).

한편, 셀프리더십을 개발하기 위해 선행연구에서 제시하는 전략에 따른 접근은 기업에서 활용하기에는 명확한 개발의 기준 및 범위를 수립하기가 용이하지 않다는 문제가 있다(정준호, 송영수, 2012). 기업과 같은 특정 범위의 조직구성원들에게 필요한 능력을 개발해야하는 경우 해당 직무 및 역할을 우수하게 수행하는데 필요한 역량을 규명하는 프로세스를 진행하기위해 송영수(2011)는 Houghton과 Neck(2002)의 조사도구에 해외선진기업과 국내 대기업에서 활용하고 있는 셀프리더십 역량진단지를 재구성하여 역량접근 방식의 셀프리더십 구성요소를 개발하였다.

〈표 II-6〉 역량 접근방식의 셀프리더십 구성요소

구성요소	필요역량	내용
과업수행 및 성과창출	- 커뮤니케이션	자신의 의사를 표현하고 경청/질문/요약/피드백을 통해 효과적으로 소통함
	- 업무책임감	성과달성을 위해 자신에게 주어진 임무와 역할에 대해 열정을 가지고 완수하고자 노력함
	- 업무전문성	성과달성을 위해 업무특성을 명확히 이해하고 효과적으로 수행할 수 있는 지식을 축적하고 발휘함
	- 정직성	내적/외적 일관성을 유지하며 불의와 타협하지 않으며 성실한 자세를 견지함
	- 도전정신	목표달성을 위해 성과창출의 방향으로 적극적으로 임함
	- 창의성	다양하고 입체적인 관점을 가지고 새로운 사고로 혁신적인 아이디어를 도출함
자기 및 관계인식	- 문제해결	문제발생시 최선의 결과를 얻기 위해 신속히 문제를 규명하고 다양한 대안을 제시함
	- 긍정적 사고	자신감과 신뢰를 바탕으로 주어진 상황과 미래에 만족하고자 함
	- 대인관계	긍정적 상호작용을 통해 인적 네트워크를 형성하고 유지함
	- 자기주도성	자신의 주체성을 바탕으로 스스로를 이끌어나가며 능동적으로 사고하고 행동함
	- 자기개발	자신의 강약점을 명확하게 파악하며 이를 보완하고 발전시키기 위해 지속적으로 노력함
	- 자기통제	어려운 상황에서도 자신의 감정과 행동을 상황에 적합하게 제어하고 조절함
	- 자아성찰	철저한 자기분석을 통해 자신의 현재상태를 객관적으로 돌아보고 목표와의 차이를 확인함
자기관리	- 동기부여	목표달성을 위해 스스로를 성과지향으로 고취시킴
	- 목표수립	조직의 비전과 자신의 가치체계를 연계한 목표 및 그것을 달성하기 위한 세부계획을 세움
	- 시간관리	목표달성 및 성과창출을 위해 우선순위에 따라 효과적/효율적으로 자원 및 일정을 배분 및 계획하고 실천함
	- 자기보상	자신의 사고와 행동에 대해 스스로 정신적/신체적으로 보상함

출처: 송영수. (2011). 기업 내 셀프리더십 필요역량 탐색. HRD 연구, 13(3), p68.

셀프리더십은 대기업 신입사원이 개인-환경 적합성에서 개인의 요구 및 역량에 부합하지 않은 환경에 있게 될 경우 셀프리더십을 통해 불일치로 인한 장애요인에 집착하기보다는 주어진 상황 안에서 기회요인을 찾고, 건설적으로 사고하도록 스스로를 독려해나갈 수 있게 함으로써 구성원들의 조직몰입에 영향을 줄 수 있을 것으로 예상된다.

### 3) 셀프리더십의 측정

Houghton과 Neck(2002)은 Revised Self-Leadership Questionnaire 연구에서 앞서 살펴본 셀프리더십의 전략과 관련된 셀프리더십 척도를 재개발하여 사용했다. 셀프리더십 내 행위 중심적 전략, 자연보상 전략, 건설적 사고 패턴전략의 3개의 구성요인이 존재하며, 행위중심적 전략에는 자기목표설정, 자기보상, 자기징계, 자기관찰, 자기역할의 하위요인이 존재한다. 자연보상전략에는 자연적 보상에 초점의 한 개 하위요인이 존재하며, 건설적 사고 패턴전략에는 성공적 성과의 가시화, 자기자신과의 대화, 신념과 가정에 대한 평가의 하위요인이 존재하며, 총 35문항이 포함되어 있다. 국내의 학자들이 RLSQ 척도를 활용하여 여러 분야에서 셀프리더십을 적용하여 후속연구를 진행하고 있다. 하지만 이 도구는 국내 기업에 적합한 셀프 리더십역량을 개발을 위해서 개발의 기준 및 범위를 수립하기 용이 하지 않다는 한계를 지닌다(정준호, 송영수, 2011).

이와 같은 접근방법의 한계를 극복하고자 송영수(2011)는 국내 대기업의 역량개발기준을 제시할 수 있도록 현장 전문가 집단을 통해 델파이 조사를 실시하고 15개 기업의 구성원들을 대상으로 요인분석을 실시하여 셀프리더십 필요역량모델을 개발하였다. 이 모델은 과업수행 및 성과창출, 자기 및 관계인식, 자기 관리의 3개 영역과 커뮤니케이션, 업무책임감, 업무 전문성, 정직성, 도전정신, 창의성, 문제해결, 긍정적 사고, 대인관계, 자기주도성, 자기개발, 자기 통제, 자아성찰, 동기부여, 목표수립, 시간관리, 자기보상의 17개 역량으로 구성되었다. 김혁(2013)의 연구에선 셀프리더십의 필요역량 모델을 활용하여 대기업 신입사원의 셀프리더십 역량수준이 조직 몰입에 미치는 영향을 살펴보기도 하였다. 필



요역량 모델을 활용한 도구는 셀프리더십과 관련된 기존의 국내 논문들이 대부분 외국의 측정도구를 원천으로 하면서 생길 수 있는 문화적 차이 등으로 인한 오류발생들을 예방할 수 있다(김군홍, 김정훈, 2015). 그 뿐만 아니라 성과 중심적 접근을 해온 HRD부서 측면에서 셀프리더십의 개발내용과 교육 필요점을 적용하기에는 보다 수월하다는 장점을 가지고 있다.

따라서 본 연구에선 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입간의 관계에서 셀프리더십의 조절효과를 측정하기 위해 셀프리더십 필요역량(송영수, 2011)도구를 활용하고자 한다.

## 나. 경력개발 지원

### 1) 경력개발지원의 개념

경력(Career)이란 일과 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위(Hall, 1976; 서경민, 2010에서 재인용) 또는 한 개인이 일생을 거쳐 일이나 직장생활을 통하여 경험하는 총체적인 과정(Baurch & Rosenstein, 1992; 서경민, 2010에서 재인용)을 의미한다. Hall(1976)은 경력의 핵심개념을 다음의 네 가지로 파악하였다. 첫째, 승진으로서의 경력은 조직 내에 형성된 계층 구조를 따라 수직적으로 올라가는 이동을 의미한다. 위로 올라갈수록 과중해지는 책임과 의무가 더해지는 개념의 이동으로서 전통적인 의미의 경력개념에 해당된다(서경민, 2010). 둘째, 전문직으로서의 경력은 변호사, 의사 등과 같은 전문적인 경험과 숙련을 요하는 경력을 의미하며 이는 직업에의 전문성에 초점을 둔 개념이다. 세 번째로 경력은 인생에 있어 직무 연속상의 개념으로써 한 개인이 평생에 걸쳐 가지게 될 직무를 의미하는 것으로서 앞에서 살펴본 것보다 광의의 경력이라고 볼 수 있다. 마지막으로, 경력은 인생에 있어서 역할과 관련된 경험의 연속으로서 한 개인이 일생을 두고 직무와 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위를 의미하며 이는 Hall이 정의하는 대표적인 의미의 경력이다(서경민, 2010).

경력개발은 경력과 개발이라는 용어의 조합으로 “한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 통해 자신의 직무에 대한 태도, 능력, 성과를 향상시켜나가는 과정이다” (김홍국, 2000). 경력개발은 개인의 경력목표를 위해 개인과 조직이 상호간의 노력을 통해서 달성해 나가는 과정이며(Super & Hall, 1978), 자신의 능력과 관심사에 대한 인식으로 인해 개인에게는 경력계획에 대한 책임을, 조직에게는 경력관리에 대한 책임을 갖게 한다(Gutterdidgr & Otte, 1983; 서경민, 2010에서 재인용). 또한 조직 구성원 스스로 능력과 관심사가 무엇인지를 알아서 본인의 경력경로를 조사하고 개인의 성장을 위해 조직의 욕구를 조화시켜 가는 과정이 경력개발이라고 정의했다(Gilley & eggland, 1989; 서경민, 2010에서 재인용). 유성희(2008)는 경력개발은 개인의 경력욕구를 조직이 이해하고 중요하게 여겨서 개인과 조직이 조화시켜 나가는 일련의 과정으로 인재육성을 도모하는 장기적인 관점이라고 언급했다(이원정, 2013). 대부분의 경력개발의 정의에서 살펴 볼 수 있듯이 개인의 일생의 경력계획 목표를 달성하기 위해 개인과 조직이 함께 노력해야한다고 주장하는 것을 볼 수 있다. 하지만 조직 내에서 이뤄지는 경력개발의 경우 개인의 경력계획만을 고려하는 것은 현실적이지 못하며 이에 따라 개인차원에서의 자아실현 뿐만 아니라 조직차원에서 ‘성과향상’이라는 두 가지 목표를 달성하기 위한 방법이라는 견해도 있음을 살펴볼 수 있다(권대봉, 2003).

경력개발의 주체는 궁극적으로 개인이지만 앞서 살펴본바와 같이 개인과 조직의 요구를 합리적으로 조화시켜야 하는 경력개발의 특성으로 인해 개인과 조직이 함께 경력개발을 추진하여야 효과적이다(서경민, 2010). 경력개발지원은 경력개발을 위해 조직이 구성원들에게 제공하는 다양한 지원을 말한다. 즉, 경력개발을 위한 구체적 활동인 훈련, 업무경험, 피드백, 이동, 코칭 등을 통해 개인의 욕구와 조직의 필요성을 조화시키는 과정을 의미한다. 개인이 스스로의 틀의 경력에서 막다른 길에 이르렀다고 생각할 때나, 스스로 보유하고 있는 기술이 시간의 흐름에 따라 뒤쳐졌다고 생각할 때 개인은 인적자원으로써 충분히 활용되지 못하게 된다(Rosen & Jerdee, 1988). 이 때문에 최근 기업체 등의 조직에서는 경력개발의 목적과 기대효과 성취를 위해 조직차원에서 경력개발지원에

적극적으로 관심을 보이고 있다 (서경민, 2010; 손규태, 김진모, 2015).

조직차원에서의 경력개발지원은 종업원들의 경력성공을 지원하고 강화하기 위하여 조직이 제공하는 프로그램뿐만 아니라 조직에서 보내는 지지와 절차를 포함한다(손규태, 김진모, 2015). 이와 같은 특성으로 인해 경력개발지원은 기존의 전통적인 명령과 통제의 접근방법보다는 조직에 의해 제안되는 지원적이며 복돋아 주는 접근법을 의미하는데 사용된다(Baruch, 2006; 손규태, 김진모, 2015에서 재인용).

## 2) 경력개발지원 구성요인

경력개발지원의 구성요인에 대한 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다. Glinow 외(1983) 경력개발지원을 통해 조직의 전략적 체계성, 직무분석, 보상, 승진, 성과평가 등이 조건이 되며 인적자원시스템을 구축하는데 중요한 요인이 된다고 주장하였다. Chermis et al. (1991)는 조직의 정책 및 훈련등이 경력개발지원을 구성한다고 보았다.

Gutteridge(1993), Barnett & Bradely (2007)는 상사의 지원과 조직의 정책과 같은 지원이 개인의 경력성공과 조직의 목표달성에 긍정적인 영향을 미친다고 밝혔다. 미국 Air Force Personnel Center(2012)의 연구에 따르면 경력개발지원을 위해서 정책과 프로그램지원, 그리고 상사의 지원과 피드백이 필요하다 하였다.

Baruch(2006)는 조직의 정책적(전략적 체계성 및 운영적 체계성) 지원 속에서 개인의 성장기회를 갖도록 하는 것이라고 하였으며, 이와 같은 지원은 조직구성원들의 행동을 통한 성과를 유발한다고 하였다. 이와 같은 연구 동향을 통해 대체로 정책의 체계성에서 성장기회나 상사의 지원과 같은 요소가 중요하게 여겨지고 있음을 알 수 있다.

경력개발지원의 구성요인에 대한 국내의 선행연구들은 다음과 같다. 강철희와 정상원(2007)은 전략적 체계성, 운영적 체계성, 상사의 지원이 경력개발지원에

중요한 요소임을 확인하였으며, 이후 실시된 다른 연구들에서도 전략적 체계성, 운영적 체계성, 제도, 성장 기회, 상사의 지원 등이 중요한 요소임을 실증연구를 통해 확인하였다(박성민, 2011; 남지은, 2011; 서경민, 2010; 이동운, 2010; 배현경, 2013; 이원정, 2013; 손규태, 김진모, 2015; 박은규, 2015).

최근에 이루어진 연구 중 황애영, 탁진국(2011), 문재승, 최석봉(2012), 신수림(2014), 이미정(2015)은 연구의 목적이나 방향에 따라 경력개발지원의 구성요소를 성장기회와 상사의 지원으로 한정하기도 하였다. 정유진(2016)은 전략적 체계성과 운영적 체계성이 각각 정책의 정신적 측면과 물리적인 측면의 체계성을 뜻하며, 어느한쪽에 치우치지 않고 동시에 보유해야함을 감안하여 두 가지 요소를 경력개발지원정책의 체계성이라 명명하고 하나의 구성요소로 간주하여 정책의 체계성, 성장기회, 상사의 지원 세 가지 구성요소로 토대를 진행하였다. 살펴본 바와 같이 경력개발지원의 구성요소에 대한 선행연구들을 정리하면 아래 <표Ⅱ-7>과 같다.

〈표 II-7〉 경력개발지원의 구성요소

연구자	구성요소			
	조직의 정책		성장기회	상사의 지원
	전략적 체계성	운영적 체계성		
Glinow 등 (1983)	O			
Cherniss (1991)	O	O		
Gutterideg (1993)	O	O		O
Baruch (2006)	O	O	O	
Barnett & Bradely (2007)	O	O		O
Aif Force Personnel Center (2012)	O	O		O
강철희 · 정상원 (2007)	O	O		O
서경민(2010)	O	O	O	O
이동운(2010)	O	O	O	O
남지은(2011)	O	O	O	O
박성민(2011)	O	O	O	O
황애영 · 탁진국(2011)			O	O
문재승 · 최석봉(2012)			O	O
배현경(2013)	O	O	O	O
이원정(2013)	O	O	O	O
신수림, 정진철(2014)			O	O
박은규(2015)	O	O	O	O
손규태 · 김진모(2015)	O	O	O	O
이미정(2015)			O	O
정유진(2016)	O		O	O

출처: 선행연구를 참고하여 연구자 재구성.

본 연구의 대상이 3년 미만의 신입사원이라는 점을 고려해볼 때 전략적 체계성과 운영적 체계성과 같은 개념들을 구분해서 인지하기 어려울 것이라는 제한점이 있을 수 있다(김민지, 2017). 그러나, 전략적 체계성과 운영적 체계성의 내용 중 신입사원들로 하여금 해당조직의 경력개발지원 인식에 영향을 미칠 수 있을 것이라는 연구자의 의견과 신입사원들을 대상으로 서경민(2010)의 도구를 활용해서 시행한 선행연구들이 있다는 점을 고려하여(이동윤, 2010; 이원정, 2013; 정유진, 2016), 서경민(2010)의 도구를 활용하되 전략적 체계성과 운영적 체계성을 정책의 체계성으로 합하여 정책의 체계성, 성장기회, 상사의 지원 세 개의 구성요소로 연구를 진행하고자 한다.

### 3) 경력개발지원 측정

경력개발지원의 측정은 주로 조직과 상사의 수준에서 제공되는 경력개발지원을 확인하는 방법으로 이루어지고 있다(김민지, 2017).

앞서 살펴본대로 경력개발지원에 대한 인식은 정책의 체계성 (전략적/운영적 체계성), 성장기회, 상사지원의 세가지 하위변인이 포함되었다. 이와 관련해선 국내 대부분의 연구에서 서경민(2010)의 경력개발지원 도구를 활용하고 있었다(이동윤, 2010; 배현경, 2013; 이원정, 2013; 손규태, 김진모, 2015; 박은규, 2015).

서경민(2010)의 경력개발지원의 하위변인 중 전략적 체계성과 운영적 체계성은 Rothenbach(1982)의 연구에서 사용된 도구를 바탕으로 2005년도와 2007년도에 한국직업능력개발원에서 실시한 ‘인적자본 기업패널 1~2차년도 조사’에서 사용된 설문, 그리고 조사대상회사의 경력개발제도의 특징 등을 종합적으로 고려하여 연구자가 각각 5개씩의 문항을 작성한 후 파일럿 테스트를 실시하여 총 8개 문항을 활용한 것이다. 성장기회는 Iverson(1992)의 연구에서 사용된 5문항중 4개 문항을 활용하였고, 상사지원은 Greenhaus et al.(2000)

의 연구에서 활용된 6개의 문항을 그대로 활용한 것으로 나타났다.

Sturges, Guest, Conway와 Davey(2002)는 조직의 경력관리를 교육훈련 참여, 개인의 경력계획 작성 등 조직에서 경력개발을 지원할 수 있는 프로그램에 참여한 경험을 묻는 형식으로 조사도구를 구성하였다(박은규, 2015). 도구는 5점 척도의 10문항으로, 국내에서 문재승, 최석봉(2012)의 연구에서 조직경력개발지원을 측정함에 있어 Sturges et al.(2002)가 개발한 측정도구를 바탕으로 기존의 10문항을 연구의 목적에 맞게 9문항으로 구성하여 활용하였다.

본 연구의 대상이 3년 미만의 신입사원이라는 점을 고려하여 경력개발지원을 조직에서 경력개발지원은 종업원들이 조직으로부터 제공되는 정책의 체계성, 성장기회, 상사지원을 인지한 정도로 측정할 것이다. 조직에서 구성원의 경력개발을 위해 다양한 인터벤션을 제공한다면 할지라도 개개인이 그것을 받아들이거나 참여할 기회를 갖지 못하면 의미가 없다(문재승, 2011). 따라서, 본 연구에서 사용되는 경력개발지원의 측정은 서경민(2010)이 개발한 도구를 바탕으로 초기경력자를 대상으로 적합한 항목으로 구성된 정유진(2016)의 도구를 사용하였다.

## 5. 조직몰입과 개인-환경적합성, 셀프리더십 및 경력개발지원의 관계

### 가. 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계

개인-환경적합성과 관련된 선행연구에선 개인-환경적합성 유형에 대한 종속변인들로 태도와 행동변인에 초점을 맞추고 있는데, 주로 연구되는 태도변인들은 만족, 몰입, 이직의도 등이고, 행동변인들은 맥락수행, 직무성과 등이다(고영심, 강영순, 2015). <표Ⅱ-3>은 개인-직무적합성(PJF)과 개인-조직적합성(POF)을 하위요인으로 두고 있는 개인-환경적합성을 독립변인으로 하여 조직몰입에 영향을 미치는 선행연구들을 정리한 것이다. 대부분의 연구에서 PJF와 POF는 직무만족, 조직몰입에 정의 영향을 미치고, 이직의도에 부의 영향을 미치고 있다(고영심, 강영순, 2015; 이인석 외, 2010; 차재빈 외, 2012; 최보인 외, 2011; 최명옥·유태용, 2005; Kristof Brown et al, 2011, Greguras &

Diendorff, 2009). 이인석 외(2010)의 연구에서 PJF와 POF는 조직몰입, 직무만족에 정의 영향을 미치고 이직의도에는 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그중에서도 PJF는 상대적으로 직무만족에 POF는 조직몰입에 더 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 최명옥·유태용(2005)의 연구에서 POF, PSF(개인-상사적합성), PJF는 조직몰입, 직무만족에 정의영향을 미치며 이직의도에 부의 영향을 준다는 것을 밝혀냈다. 특히 POF는 조직몰입에, PSF는 직무만족에 상대적으로 큰 영향력을 준다고 밝힘으로써 이인석 외(2010)과 같이 POF가 조직몰입에 더 큰 영향을 준다고 밝혀냈다. 한편 해외연구에선 Krisoft Brown et al.(2005)이 적합성과 관련된 POF, PJF, PSF, PGF와 종속변인들간의 연구들을 메타분석한 결과 PJF는 직무만족(.56), 조직몰입(.46), 상사만족(.33), 성과(.20), POF에는 조직몰입(.51), 직무만족(.44), 상사만족(.33), 성과(.07), PSF는 상사만족(.46), 직무만족(.44), 성과(.18), 조직몰입(.09)순으로 상관관계의 차이를 보이고 있으며 변인별 상대적으로 영향력 순으로 정리해보면 PJF는 직무만족에, POF는 조직몰입에, PSF는 상사만족에 상대적으로 큰 영향력을 미치는 것으로 보인다고 밝혀냈다. 이것은 앞서 살펴본 국내 연구와 같은 맥락으로 볼 수 있다. 한편, 차재빈 외(2012)의 연구에서는 PJF는 직무만족과 조직몰입에, POF는 직무만족에 정의 영향을 준다고 밝히면서 앞서 살펴본 연구결과와는 상이한 결과를 보이고 있다. 최보인 외(2011)의 POF와 PJF의 효과성을 다룬 연구에서 PJF를 개인의 요구와 직무와 적합성, 개인의 능력과 직무요구와의 적합성 두 가지로 분류하여 연구를 진행한 결과 개인의 요구와 직무와의 적합성이 조직몰입의 하위변인인 정서몰입과 지속몰입에 유의한 영향을 준다는 것을 밝혀냈다. 이를 통해 해당직무에서 요구하는 역량들을 보유함으로써 요구되는 역할들을 충실히 잘해내는 것은 조직몰입에 유의한 영향을 주지 않지만 구성원의 요구와 해당직무간의 적합성이 높을 경우 구성원의 조직몰입에 영향을 준다는 것을 알 수 있다.



〈표 II-8〉 개인-환경적합성과 조직몰입에 대한 선행연구 고찰

선행연구	독립변수	종속변수	연구결과	비고
이인석 · 백중훈 · 전무경 (2010)	PJF POF	조직몰입 직무만족 이직의도	PJF, POF → 조직몰입, 직무만족, 이직의도	PJF → 직무만족 POF → 조직몰입
차재빈 · 류가연 · 이훈영 (2012)	PJF POF	조직몰입 직무만족 이직의도	PJF → 직무만족, 조직몰입 POF → 직무만족	
최보인 · 장철희 · 권석균 (2011)	POF PJF(욕구) PJF(능력)	OCB(기여) OCB(협동) 조직몰입 직무만족 이직의도 직무성과	POF → OCB(기여/협동), 정서몰입, 직무만족 PJF(욕구) → 정서몰입, 지속몰입, 직무 -만족, 이직의도 PJF(능력) → OCB, 직무- 만족, 직무성과	POF → OCB(기여), 직무만족 PJF → OCB(협동), 정서몰입
최명옥 · 유태용 (2005)	POF PJF PSF	조직몰입 직무만족 이직의도	POF, PSF, PJF → 조직몰입, 직무만족, 이직의도	POF → 조직몰입 PSF → 직무만족
유태용 · 현희정 (2003)	POF PJF	조직몰입 직무몰입 직무수행 직무만족 이직의도 OCBO	POF → 조직몰입, OCBO, 이직의도 PJF → 직무만족, 직무몰입 직무수행	
Kristof Brown et al. (2005)	POF PJF PSF PGF	직무만족 조직몰입 상사만족 성과 등	POF → 조직몰입 PJF → 직무만족 PSF → 상사만족	
Greguras & Deifendorff (2009)	POF PGF PJF	직무만족 조직몰입 직무성과	POF, PJF → 조직몰입, 직무만족	

출처 : 고영심(2015). 개인-환경적합성이 다중초점 몰입, 발언행동, 조직시민행동에 미치는 차별적 영향과 몰입유형의 매개효과. 제주대학교 박사학위논문 pp18-19. 재구성

이상의 연구를 종합하면, POF, PJF는 조직몰입, 직무몰입, 직무만족, 이직의도 등과 관련이 있으나, 변인들의 특성이 조직 또는 직무관련 변인들인지 혹은 개인관련 변인들인지에 따라 개인-환경적합성 유형들의 미치는 영향이 다를 수 있음을 알 수 있다. 먼저 살펴본 연구들이 대부분 재직 중인 근로자를 대상으로 시행하였다는 점에서 조기퇴사로 이슈가 되고 있는 신입사원들에게 까지 일반화해서 적용하는 것은 한계가 있을 것으로 보인다. 따라서 개인-환경적합성이 신입사원들의 조직몰입에도 유의한 영향을 주는지 살펴보는 것은 의미 있는 연구가 될 수 있을 것이다.

## 나. 개인-환경적합성과 조직몰입에 대한 셀프리더십의 조절효과

개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십이 지닐 수 있는 조절효과가 선행연구를 통해서 구명되지는 않았지만, 셀프리더십의 특성과 개인-환경적합성 및 조직몰입과의 관계를 살펴봄으로써 이와 같은 관계를 예측해볼 수 있다.

먼저 최보인 외(2011)의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에 대한 연구에서 둘 사이의 관계에 영향을 미칠 수 있는 다양한 조절변수의 고찰이 필요하다고 언급하였다. 예를 들어 성장욕구가 강한 사람의 경우에는 개인-환경적합성과 조직몰입간의 관계가 더 강하게 나타날 수 있으며, 그 외에도 자긍심, 소속욕구 등의 조절효과 있을 수 있다고 언급하였다. 본 연구에서 셀프리더십은 ‘개인이 목표를 설정하고, 스스로에게 영향력을 미쳐서 그 목표를 달성하는 방향으로 이끄는 힘’으로 정의한다. 셀프리더십이 낮을 때보다 높을수록 구성원이 속한 상황 가운데 주도적으로 목표를 설정하고, 목표를 달성하는 방향으로 스스로에게 영향력을 미침으로써 주어진 상황에 몰입하게 될 가능성이 더 클 것으로 예측해볼 수 있다.

셀프리더십이 조직몰입과 다른 선행 변인들 간의 관계를 조절하는 연구들을 통해서 개인-환경적합성과 조직몰입과의 관계에도 영향을 줄 수 있음을 유추해

볼 수 있다. 배혜진(2007)은 멘토링 기능과 조직몰입의 관계를 셀프리더십이 조절한다는 사실을 증명함으로써 셀프리더십이 조직몰입과 선행변인간의 관계를 조절할 수 있다는 사실을 보여주었다. 또한, 임영신(2013)은 조직커뮤니케이션과 조직몰입과의 관계에서 셀프리더십이 조절효과를 보임을 제시하면서 조직몰입에 대한 셀프리더십의 조절효과를 증명한 바 있다.

또한, 다양한 선행연구들을 분석한 결과, 셀프리더십은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이은숙, 신제구, 백기복, 2000; 이계현, 2001; 박성민, 2002; 오왕복, 2001; 김지영, 2007; 이종범, 장호철, 2008). 셀프리더십의 인지전략을 통해 주어진 일들을 더 즐겁게 할 수 있도록 하는 일 자체가 주는 보상을 파악하고 스스로 강화해 나감으로써, 주어진 상황가운데 더 몰입할 수 있음을 알 수 있다. 이와 같은 특성은 구성원이 속하게 될 직무와 조직에서도 스스로 목표를 세우고 그것을 달성하기 위해 노력함으로써 조직에 소속감을 느끼고 조직에 남아 조직을 위해 노력하는 정도를 높일 것으로 유추해 볼 수 있다.

이상의 연구를 종합하면 셀프리더십은 개인-환경 적합성과 조직몰입을 조절하고 있는 다양한 특성의 변인 중 개인차원의 특성으로, 조직몰입에 직접적인 영향을 주는 변인임과 동시에, 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 조절하는 변인이 될 것으로 예상할 수 있다.

#### **다. 개인-환경적합성과 조직몰입에 대한 경력개발지원의 조절효과**

개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 경력개발지원의 조절효과 역시 선행연구를 통해서 구명되지는 않았지만, 경력개발지원의 특성과 개인-환경적합성 및 조직몰입과의 관계를 살펴봄으로써 이와 같은 관계를 유추해 볼 수 있다.

앞서 살펴본 것은 개인-직무 적합성의 효과성 연구에서 최보인 외(2011)은 해당 연구의 한계 및 제언을 언급하며 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에 영향을 미칠 수 있는 다양한 조절변수의 고찰이 필요하다고 언급하였다. 먼저

살펴본 셀프리더십이 개인특성이었다면, 역시 개인-환경적합성과 조직몰입간의 관계가 더 강하거나 약하게 할 수 있을 조직특성변수의 변수도 있을 것이라고 추론할 수 있다. 예를 들어 개인의 요구와 환경간의 적합성이 높지 않더라도 조직의 구조와 운영 특성, 조직문화 등의 조절효과를 체계적으로 검증하는 것은 시사점이 큰 연구 영역이라고 할 수 있다. 조직 내의 구성원들이 스스로 해쳐나갈 수 없는 경력의 막다른 길에 이르렀거나, 스스로 보유하고 있는 기술이 흐름에 뒤쳐졌다고 생각할 때 조직 내의 인적자원으로써 충분히 활용되지 못하게 되며 이는 구성원들의 해당조직에 대한 몰입도에도 영향을 줄 수 있을 것으로 예상해볼 수 있다(Rosen & Jerdee, 1988). 기업에서 제공하는 경력개발지원은 구성원들의 경력개발을 지원함으로써 구성원들의 개인-환경적합성과 상호작용하여 조직몰입에 영향을 줄 수 있을 것으로 유추해볼 수 있다.

경력개발지원이 조직몰입과 다른 선행 변인들 간의 관계를 조절하는 연구들을 통해서 개인-환경적합성과 조직몰입과의 관계에도 영향을 줄 수 있음을 유추해볼 수 있다. 이동운(2010)은 신입사원의 경력계획이 조직적응에 미치는 영향에 관한 연구에서 경력개발지원인식이 경력몰입과 조직몰입의 관계에서 조절효과를 보여준다는 것을 입증하는 결과 연구결과를 제시하였다. 경력몰입과 조직몰입의 관계에서 전략적 체계성과 성장기회가 조절효과를 보여주는데 개인에게 제공해주는 경력개발지원제도의 전략적 체계성이 우수하거나 현 조직에서 자신의 경력을 성장시킬 기회가 많이 주어진다고 인식하는 사람들은 경력몰입이 조직에 대한 몰입으로 쉽게 전이될 가능성이 높다. 이와 마찬가지로 개인-직무적합성과 조직몰입의 관계에서 경력개발지원은 동일한 수준의 적합성도 경력개발을 지원하기 위한 세부전략들을 통해 조직몰입에 대한 조절효과를 가질 수 있을 것이라고 판단된다.

또한, 다양한 선행연구들을 분석한 결과, 경력개발지원은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 서경민(2010)은 기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 조직몰입과 경력몰입을 매개로 하여 직무유효성에 미치는 효과를 밝히는 연구를 통해 경력개발지원은 조직몰입의 정서적, 지속적, 규

범적 몰입에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이원정(2013)은 대졸 초기경력자의 경력개발지원 인식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 조사하였다. 이 연구에선 경력개발지원인식은 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 손규태, 김진모(2015)는 대기업 종사자가 인식한 직무성과와 경력개발지원, 조직몰입, 경력몰입 및 조직시민 행동 간의 인과적 관계를 구명하면서 경력개발지원이 조직몰입에 정적인 영향을 미친다는 연구가설을 입증했다.

이상의 연구를 종합하면 경력개발지원은 개인-환경 적합성과 조직몰입을 조절하고 있는 다양한 특성의 변인 중 조직차원의 특성으로, 조직몰입에 직접적인 영향을 주는 변인임과 동시에, 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 조절하는 변인이 될 것으로 예상할 수 있다.

이와 같이 설정된 연구가설별 관련 선행연구를 정리하면 <표 II-9>과 같다.

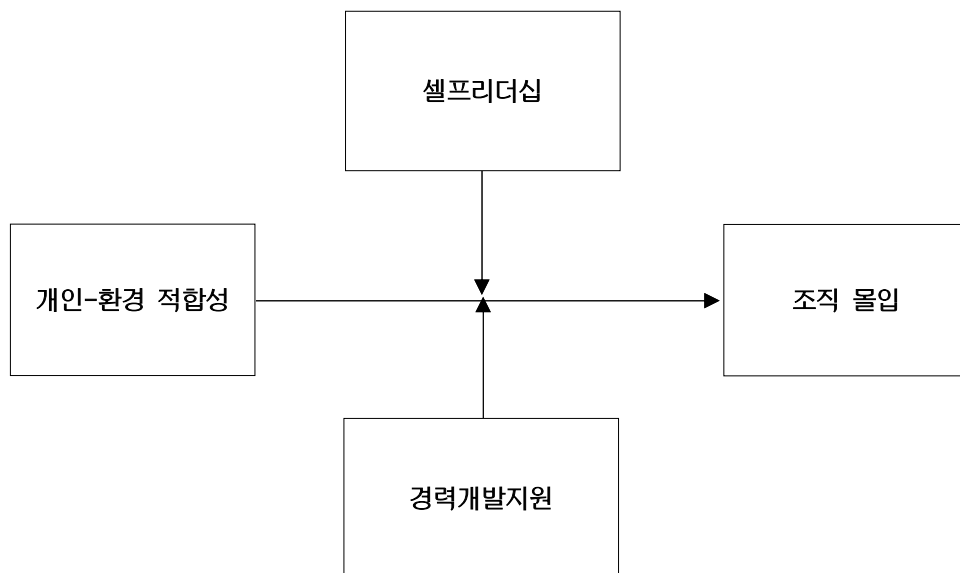
**<표 II-9> 선행연구 종합**

구 분	선행연구
개인-환경적합성 → 조직몰입	이인석 외(2010), 차재빈 외(2012), 최보인 외 (2011), 최명옥 · 유태용(2005), 유태용 · 현희정(2003), Kristof Brwon et al.(2005), Greguras & Diefendorff (2009)
개인-환경적합성 → 조직몰입에서 셀프리더십의 조절효과	최보인 외(2011), 배혜진(2007), 임영신(2013)
개인-환경적합성 → 조직몰입에서 경력개발지원의 조절효과	최보인 외(2011), 이동운 (2010), Rosen & Jerdee (1988)

### III. 연구방법

#### 1. 연구모형

이 연구의 목적은 대기업 신입사원의 개인-환경 적합성이 조직몰입에 미치는 영향에 있어 셀프리더십과 경력개발지원이 어떤 조절효과를 갖는지 구명하는데 있다. 먼저, 대기업 신입사원의 개인-환경 적합성이 조직몰입에 미치는 영향을 구명하고, 인구통계학적 특성에 의한 차이가 있는지를 구명한다. 다음으로, 대기업 신입사원의 개인-환경 적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과를 검증한다.



[그림 Ⅲ-1] 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과의 가설적 연구 모형

연구모형에 따르면, 대기업 신입사원들의 개인-환경적합성은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치며 이러한 영향관계에 있어서 셀프리더십과 경력개발지원이 조절효과를 갖는다.

## 2. 연구 대상

본 연구의 모집단은 국내 대기업에 입사한 지 3년 미만의 신입사원들이다. 대기를 대상으로 실시한 공개채용 인원 관련조사를 통하지 않으면 모집단의 인원을 파악하는데 제한이 있어 목표 모집단을 선정하였다. 본 연구에서는 대기업의 범위를 대한상공회의소 코참비즈를 활용한다. 일반적으로 사회과학 분야의 연구에서는 중소기업법 2조에 근거하여 업종별로 상시 근로자수, 자본금, 매출액의 규모로 중소기업을 구분하지만, 상기 조건의 분류가 분야별로 상이하여 일관된 기준을 정립하기에는 어려움이 있었다. 2015년 중소기업법 개정 시행령에 따라 상시근로자를 기준으로 하지 않고 매출액 및 자산총계를 기준 하는 것으로 변경되었기에, 본 연구에서는 대한상공회의소에서 제공하는 300대 기업 리스트를 목표모집단으로 활용한다. 2015년 매출액을 기준으로 한 300대 기업을 대기업으로 정의하고 해당기업에 입사한지 3년 미만의 신입사원을 목표모집단으로 선정하였다.

본 연구에서 대기업 신입사원은 300대 기업에 취업한 3년 미만의 신입사원을 의미한다. 표집대상의 크기를 파악하기 위해 국가통계포털에서 2014년 1월부터 2016년 12월까지의 조사를 조사하였으며 연도별 취업자 수를 합한 결과는 <표 III -1>과 같다.

<표 III-1> 종사자규모별 2014년 1월~2016년 12월 취업자 수 (단위:명)

종사자 규모	2014년(1~12월 합)	2015년(1~12월 합)	2016년(1~12월 합)	합계
계	307,195	311,236	314,824	933,255
1-4인	119,425	117,426	115,958	352,809
5-299인	160,453	165,377	169,267	495,097
300인 이상	27,315	28,435	29,601	85,351

출처 : 국가통계포털

해당 자료는 구분이 종사자규모로만 한정되어 있을 뿐 기업별 신입사원의 수를 파악할 수는 없기 때문에 300대 기업의 신입사원의 수를 정확히 추정했다고 보기는 어렵기 때문에 비확률표집(non-probability sampling)방법 중 유의표집 방법을 활용하고자 한다. 유의표집은 표본의 대표성을 확인할 방법이 없다는 한계점이 있지만 이를 보완하기 위해 목표모집단의 업종 분포를 고려하여 조사대상 기업을 선정하였다. 우선 기업업종 분포를 고려하기 위해 2015년 매출액기준 300대 기업의 업종분포를 한국표준산업분류를 기반으로 확인하였다. 2015년 매출액 기준 300대 기업 중 42.0%가 제조업이었고, 금융 및 보험업이 23.0%, 도매 및 소매업이 7.7%, 전기, 가스, 증기 및 수도사업이 7.0%, 운수업이 5.7% 순으로 이어졌다. 그 이외의 업종은 5% 이하인 것을 확인할 수 있었다.

〈표 Ⅲ-2〉 2015년 매출액 기준 300대 기업의 업종분포

업종(한국표준산업분류기준)	개수	비율(%)
제조업	126	42.0
금융 및 보험업	69	23.0
도매 및 소매업	23	7.7
전기, 가스 증기 및 수도사업	21	7.0
운수업	17	5.7
건설업	13	4.3
출판, 영상, 방송통신, 및 정보서비스업	10	3.3
전문, 과학 및 기술 서비스업	6	2.0
공공행정, 국방, 및 사회보장 행정	4	1.3
부동산업 및 임대업	3	1.0
숙박 및 음식점업	3	1.0
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2	0.7
계	300	100.0



유의표집과 같은 비확률표집의 경우 신뢰도에 따른 적합한 표본 크기에 대한 통계적인 규칙이 제시되지 않고, 비확률표집의 경우에는 일반화를 위해 더 큰 표본이 필요하다는 정도의 지침이 제시되고 있다(McMillan & Kozłowski, 2000; 주홍석, 2014 재인용). 그러나 표본의 크기가 클수록 모집단의 대표 가능성이 높아지는 것은 사실이지만, 추리통계에서는 표본 수가 클수록 변인 간 다중 상관의 과대 추정되어 준거변인에 대한 예측변인의 설명량이 과 추정 될 가능성이 높아질 수 있다(강상진, 2003; 황영훈, 2016 재인용).

모집단 규모에 따른 적정 표본수에 관해서 모집단이 250,000명 이상일 때, 그리고 신뢰도 95% 적용할 경우 적정 표집수로 384명이 제시되고 있다 (Krejcie & Morgan, 1970). 또한 연구 결과의 일반화를 위해 일반적으로 모집단 수에 상관없이 표본 집단의 절대 수에 기인하며, 사회과학에서는 300명 이상이면 신뢰할 만한 표본 집단이라고 보고 있다(류근관, 2005).

이를 종합하여 본 연구에선 회귀분석을 주요방법으로 사용하며, 정확성과 효율성 측면에서 통계분석에 적절한 표본크기를 설정하기 위해 세부집단 차이(연령, 근무기간)를 고려하여 한 분야로 편중되지 않도록 300대 기업의 업종분포를 고려하여 대상기업을 선정하였으며 평균 회수율과 유효자료율 및 불성실 응답률을 고려하여 목표 표집수를 480부로 설정하여 표본의 대표성을 확보하고자 하였다. 이때, 표본의 대표성 확보, 특정 기업의 편중 배제, 기업업종 분포와 자료확보 가능성을 고려하여 32개 기업에 10~20명씩 표집을 목표로 하였다. 300대 기업의 업종별 백분율과 목표기업의 수의 곱셈을 통해 15명 미만으로 1개 기업을 조사할 수 없는 업종은 제외하고, 업종별 목표 기업 및 표집 수를 도출하였으며 이는 <표 III-3>와 같다.

〈표 Ⅲ-3〉 조사대상 업종별 목표 기업 및 표집수

업종	목표 수		비율(%)
	기업	표집	
제조업	14	210	43.8
금융 및 보험업	8	120	25.0
도매 및 소매업	2	30	6.3
전기, 가스 증기 및 수도사업	2	30	6.3
운수업	2	30	6.3
건설업	2	30	6.3
출판, 영상, 방송통신, 및 정보서비스업	1	15	3.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	1	15	3.0
계	32	480	100.0

### 3. 조사 도구

이 연구의 목적을 달성하기 위하여 개인-환경 적합성, 조직몰입, 셀프리더십, 경력개발지원의 4가지 영역으로 <표Ⅲ-4>와 같이 구성된 조사도구를 사용하였다. 조사도구는 설문지로 개인-환경 적합성을 묻는 12개 문항, 조직몰입을 묻는 15개 문항, 셀프리더십을 묻는 17개 문항, 경력개발지원을 묻는 18개 문항으로 구성되어 있다. 인구통계학적 특성 척도 또한 설문지에 포함하였다.

〈표 Ⅲ-4〉 조사도구의 구성

변인명		문항수	문항번호	도구
개인-환경 적합성	개인-직무적합성	7	I 1-7 8-12.	최명옥, 유태웅(2005)
	개인-조직적합성	5		
조직몰입	가치몰입	9	II 1,2,4,5,6,8, 10,13,14 II 3,7,9,11,12,15	Mowday et al. (1979) 송민철 (2012)
	근속몰입	6		
셀프리더십	과업수행 및 성과창출	6	III 1-6 7-13 14-17	송영수 (2011), 김혁 (2013)
	자기 및 관계 인식	7		
	자기관리	4		
경력개발 지원	정책의 체계성	8	IV 1-8 9-12 13-18	Rothenbach(1982) Greenhaus(1990) Iverson(1992) 서경민(2009) 정유진(2016)
	성장기회	4		
	상사지원	6		
인구 통계학적 특성	성별, 연령, 학력, 업종, 회사명, 직군, 직장경험, 근속기간, 고용계약 형태	10	V 1-10	
총 문항수		72		

측정도구를 선정하기 위해 먼저 문헌연구를 통해 각 변인별 조사도구를 선정하였다. 조사도구는 대기업에 3년 이상 근무한 박사학위 소지자 2명, 박사수료자 2명, 대기업 신입사원 2명이 국내 연구자들이 변안한 설문지와 그 원문에 대해 측정에 적합한지, 신입사원의 상황에 적합한지, 내용이해와 응답하는데 어려움이 없는지를 검토하였다.

예비조사는 3월 21일부터 3월 27일까지 온라인 설문조사 시스템을 활용하여 실시하였다. 예비조사의 표본 수 설정에 있어서 다양한 견해가 있지만 구인타당도 검증에 위해 실시될 요인분석의 최소한의 표본의 수는 50개 이상이어야 하며, 100개 이상의 많은 데이터를 확보할 수 록 신뢰할 수 있는 요인분석 결과를 도출할 수 있다는 허준(2013)의 견해를 참조하여 대기업에 재직 중인 신입사원 100명에게 설문지의 링크를 첨부한 이메일을 배포하였다. 이중 82명의 응

답을 얻을 수 있었고 불성실 응답 3부를 제외한 79개의 자료를 분석에 활용하였다. 예비조사를 통해 개인-환경적합성, 조직몰입, 셀프리더십, 경력개발지원의 구인타당도 검증을 위한 요인분석에서 문항의 타당성이 확보되었다. 또한, 전체 문항의 내적일치도 분석을 통해 측정도구의 신뢰도를 검증하였다.

## 가. 개인-환경적합성

개인-환경적합성은 개인-조직적합성(POF), 개인-직무적합성(PJF)를 포함하는 상위 개념이며, 선행연구 동향을 바탕으로 POF는 유사적합성, PJF는 유사적합성과 보완적합성을 포괄하여 측정했다. POF는 개인이나 조직이 지니는 가치, 성격, 철학등이 유사하거나 일치하는 정도를 가르킨다. PJF는 직무특성이 유사하거나 일치하는 정도와 직무가 개인이 필요로 하는 것을 제공해주는 정도로 측정하였다. 측정방식은 인지적 적합성을 측정하는 직접측정방식을 활용하였다. 개인-환경적합성을 측정하기위한 도구로 최명옥·유태용(2005)이 사용한 도구를 활용하였다. POF는 총 10개문항 중 유사적합성에 해당하는 5문항을, PJF는 11개 문항 중 유사적합성과 보완적합성을 측정하는 7문항으로 총 12문항을 선정하였다. 척도는 직무, 조직과의 적합성의 정도를 전혀 그렇지 않다 에서 매우 그렇다까지 리커트 5점 척도로 측정한다. 최명옥·유태용(2005) 연구에서 신뢰도 계수는 POF 문항이 .87, PJF 문항이 .89 였다.

본 연구의 조사도구의 타당도와 신뢰도를 확보하기 위해, 타당도 측면에서는 실제 대기업 신입사원 3명을 선정하여 조사도구의 안면타당도를 실시하였으며, HRD 관련분야 박사학위 이상이며 현장경험 3년 이상인 전문가 2명에게 내용 타당도를 검증받았다.

79명의 데이터를 사용한 예비조사에서는 타당도 분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 이 연구의 개인-환경적합성 조사도구는 최명옥·유태용(2005) 조사도구 중 일부를 활용하였으므로, 구인타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 요인추출방식으로 주성분 분석(principle component analysis), 회전방식으로는 직교회적방식(Varimax)을 활용하고 고

유값(eigen-value)은 1.0, 요인적재치는 0.50 이상을 기준으로 설정하였다. 분석결과 개인-환경적합성에 대한 2개의 요인이 추출되었다. 도구의 설명변량은 70.86%에 고유값은 3.91-4.59로 나타났으며, 요인 적재치 범위는 개인-직무 적합성이 .721-.813, 개인-조직적합성이 .739-.890인 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-5〉 개인-환경적합성 측정도구 구인타당도 분석 결과 (예비조사)

개념	요인	문항	요인 적재량	공통성	고유값	분산 설명력
개인-환경 적합성	개인-직무 적합성	문항1	.721	.681	4.59	38.25
		문항2	.772	.689		
		문항3	.813	.709		
		문항4	.776	.734		
		문항5	.770	.727		
		문항6	.762	.599		
		문항7	.811	.663		
	개인-조직 적합성	문항8	.747	.717	3.91	32.61
		문항9	.739	.661		
		문항10	.822	.727		
		문항11	.890	.827		
		문항12	.865	.767		

문항전체의 내적일치도 계수는 .927이며, 하위요인 별로는 개인-직무적합성의 경우 .918, 개인-조직적합성의 경우 .908인 것으로 나타났다. 문항 제거 시 신뢰도 계수가 높아지는 문항은 없었다. 분석결과를 토대로 이 도구는 타당도와

신뢰도를 확보한 것으로 보고 문항을 모두 사용하여 본 조사를 실시하였다.

〈표 Ⅲ-6〉 개인-환경적합성 측정도구에 대한 신뢰도 분석 결과 (예비조사)

개념	요인	문항	해당문항 제거 시 내적일치도 계수	내적일치도 계수
개인-환경 적합성	개인-직무 적합성	문항1	.906	.918
		문항2	.904	
		문항3	.903	
		문항4	.901	
		문항5	.902	
		문항6	.915	
		문항7	.911	
	개인-조직 적합성	문항8	.890	.908
		문항9	.900	
		문항10	.887	
		문항11	.873	
		문항12	.886	

본 조사 실시결과 개인-환경적합성 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 통해 구인타당도 검증결과(〈표 Ⅲ-7〉 참고), 요인적재량(표준화계수)이 0.641~0.850으로 모든 문항이 개인-환경적합성 요인에 유의미하게 적재되는

것으로 나타났다. 또한 모형 적합도의 평가 지수 역시 대부분 수용 가능한 수준으로 나타나 개인-환경적합성 측정도구의 구인타당도를 확보하였다.

〈표 Ⅲ-7〉 개인-환경적합성 측정도구에 구인타당도 분석(확인적 요인분석)결과 (본 조사)

	비표준화계수	표준화계수	S.E.	C.R.
개인-직무적합성				
문항1	1.220	.815	.092	13.309***
문항2	1.277	.850	.092	13.815***
문항3	1.212	.782	.094	12.865***
문항4	1.246	.798	.096	13.002***
문항5	1.189	.796	.092	12.899***
문항6	.991	.641	.067	14.810***
문항7	1.000	.676		
개인-조직적합성				
문항8	.982	.771	.074	13.187***
문항9	1.113	.812	.078	14.272***
문항10	1.056	.762	.078	13.562***
문항11	.987	.763	.059	16.844***
문항12	1.000	.739		

주1) 적합도 지수: GFI=0.953, RMR=0.33, NFI=0.961, IFI=0.979, CFI=0.979, RMSEA=0.057  
 주2) 유의도: \*\*\*=p<0.001

다음으로 본 조사 결과 문항전체의 내적일치도 계수는 .920이며 하위요인별로는 개인-직무 적합성 요인의 경우 .914, 개인-조직적합성의 경우 .886이며 문항 제거 시 신뢰도 계수가 높아지는 문항은 없는 것으로 나타났다. 이에 개인-환경적합성 측정도구의 신뢰도 역시 확보된 것으로 볼 수 있다(<표 Ⅲ-8>참고).

〈표 Ⅲ-8〉 개인-환경적합성 측정도구에 대한 신뢰도 분석 결과 (본 조사)

개념	요인	문항	해당문항 제거 시 내적일치도 계수	내적일치도 계수
개인-환경 적합성	개인-직무 적합성	문항1	.897	.913
		문항2	.895	
		문항3	.899	
		문항4	.899	
		문항5	.898	
		문항6	.909	
		문항7	.904	
	개인-조직 적합성	문항8	.870	.885
		문항9	.856	
		문항10	.862	
		문항11	.856	
		문항12	.857	



## 나. 조직몰입

조직몰입은 조직구성원이 조직의 주요목표와 가치를 긍정적으로 평가하고 조직에 소속감이나 충성심을 느끼고, 조직에 남아 조직을 위해 노력하는 정도로 정의한다(Mowday, Steers & Porter, 1979). 이를 측정하기 위해 Mowday et al. (1979) 제안한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)를 번안하고 적절한 표현으로 수정하여 사용한 송민철(2012)의 설문을 참고하여 도구를 구성하였다. 문항은 총 15개의 항목으로 구성되어 있고 6개의 역 문항을 포함하였으며, 신뢰도 계수는 0.89이다.

본 연구의 조사도구의 타당도와 신뢰도를 확보하기 위해, 타당도 측면에서는 실제 대기업 신입사원 3명을 선정하여 조사도구의 안면타당도를 실시하였으며, HRD 관련분야 박사학위 이상이며 현장경험 3년 이상인 전문가 2명에게 내용 타당도를 검증받았다.

79명의 데이터를 사용한 예비조사에서는 확인적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 예비조사 실시결과 조직몰입 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 통해 구인타당도 검증결과(<표 III-9> 참고), 요인적재량(표준화계수)이 0.662~0.805으로 모든 문항이 조직몰입 요인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 또한 모형 적합도의 평가 지수 역시 대부분 수용 가능한 수준으로 나타나 조직몰입 측정도구의 구인타당도를 확보하였다.

〈표 Ⅲ-9〉 조직몰입 측정도구에 구인타당도 분석(확인적 요인분석)결과 (예비 조사)

	비표준화계수	표준화계수	S.E.	C.R.
가치몰입				
문항1	.844	.737	.125	6.776***
문항2	.983	.760	.139	7.084***
문항4	.791	.690	.125	6.326***
문항5	.950	.774	.132	7.212***
문항6	.995	.737	.145	6.842***
문항8	.874	.761	.122	7.148***
문항10	1.016	.775	.140	7.254***
문항13	.879	.662	.144	6.093***
문항14	1.000	.766		
근속몰입				
문항3	1.040	.805	.146	7.125***
문항7	.986	.693	.160	6.16***
문항9	1.035	.803	.142	7.281***
문항11	.941	.798	.131	7.164***
문항12	.882	.691	.142	6.215***
문항15	1.000	.753		

주1) 적합도 지수: GFI=0.821, RMR=0.24, NFI=0.851, IFI=0.949, CFI=0.948, RMSEA=0.075

주2) 유의도: \*\*\*=p<0.001

문항전체의 내적일치도 계수는 .944이며, 하위요인별로는 가치몰입의 경우 .914, 근속몰입의 경우 .892인 것으로 나타났다. 문항 제거 시 신뢰도 계수가 높아지는 문항은 없었다. 분석결과를 토대로 이 도구는 타당도와 신뢰도를 확보한 것으로 보고 문항을 모두 사용하여 본 조사를 실시하였다.

〈표 Ⅲ-10〉 조직몰입 측정도구에 대한 신뢰도 분석 결과 (예비조사)

개념	요인	문항	해당문항 제거 시 내적일치도 계수	내적일치도 계수
조직몰입	가치몰입	문항1	.907	.914
		문항2	.902	
		문항4	.905	
		문항5	.900	
		문항6	.905	
		문항8	.903	
		문항10	.906	
		문항13	.911	
		문항14	.903	
	근속몰입	문항3	.875	.892
		문항7	.885	
		문항9	.862	
		문항11	.863	
		문항12	.883	
		문항15	.874	

본 조사 실시결과 조직몰입 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 통해 구인타당도 검증결과(〈표 Ⅲ-11〉 참고), 요인적재량(표준화계수)이 .545~0.744으로 모든 문항이 조직몰입 요인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 또한 모형 적합도의 평가 지수 역시 대부분 수용 가능한 수준으로 나타나 조직몰입 측정도구의 구인타당도를 확보하였다.

〈표 Ⅲ-11〉 조직몰입 측정도구에 구인타당도 분석(확인적 요인분석)결과 (본 조사)

	비표준화계수	표준화계수	S.E.	C.R.
가치몰입				
문항1	.641	.608	.067	9.577***
문항2	.916	.742	.074	12.439***
문항4	.607	.545	.065	9.366***
문항5	.848	.696	.072	11.742***
문항6	.779	.670	.069	11.367***
문항8	.849	.657	.075	11.250***
문항10	.900	.744	.071	12.615***
문항13	.671	.552	.071	9.426***
문항14	1.000	.704		
근속몰입				
문항3	.949	.631	.095	9.973***
문항7	1.017	.643	.100	10.155***
문항9	1.068	.750	.094	11.371***
문항11	.960	.731	.084	11.452***
문항12	.755	.540	.085	8.846***
문항15	1.000	.680		

주1) 적합도 지수: GFI=0.939, RMR=0.28, NFI=0.919, IFI=0.959, CFI=0.958, RMSEA=0.053

주2) 유의도: \*\*\*=p<0.001

다음으로 본 조사 결과 문항전체의 내적일치도 계수는 .893이며, 가치몰입의 경우 .872, 근속몰입의 경우 .826이며 문항 제거 시 신뢰도 계수가 높아지는 문항은 없는 것으로 나타났다. 이에 조직몰입 측정도구의 신뢰도 역시 확보된 것으로 볼 수 있다(〈표Ⅲ-12〉참고).

〈표 Ⅲ-12〉 조직몰입 측정도구에 대한 신뢰도 분석 결과 (본 조사)

개념	요인	문항	해당문항 제거 시 내적일치도 계수	내적일치도 계수
조직몰입	가치몰입	문항1	.863	.872
		문항2	.850	
		문항4	.866	
		문항5	.853	
		문항6	.858	
		문항8	.856	
		문항10	.853	
		문항13	.863	
		문항14	.856	
	근속몰입	문항3	.807	.824
		문항7	.799	
		문항9	.782	
		문항11	.778	
		문항12	.816	
		문항15	.792	

## 다. 셀프리더십

셀프 리더십은 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해 즉, 자기 영향력을 행사하기 위해 사용되는 행위 및 인지전략(Manz & Sims, 1989), 비효과적인 행동을 스스로 수정하고 효과적인 행동으로 사고하며, 개인적 효과성 및 성과를 개선하기 위해 스스로 동기유발 하고, 방향을 설정하여 자기 스스로에게 영향력을 행사하는 과정(고형일, 2011) 등으로 정의된다. 본 연구에서 사용되는 셀프 리더십의 측정도구는 국내 대기업 내 조직구성원의 셀프리더십 필요역량을 규명한 송영수(2011)의 ‘기업 내 셀프리더십 필요역량 모델’을 기초로 한다. 이 도구를 토대로 대기업 신입사원에게 맞도록 김혁(2013)이 재수정한 17문항을 사용하였다. 각 문항은 1(전혀 그렇지 않다)에서 5(매우 그렇다)까지의 5점 Likert 척도로 이루어져 있다. 김혁(2013)의 연구에서 셀프리더십의 신뢰도 계수는 .781이며, 하위요인인 과업수행 및 성과창출의 신뢰도 계수는 .781, 자기 및 관계인식의 신뢰도 계수는 .791, 자기관리의 신뢰도 계수는 .657이다.

79명의 데이터를 사용한 예비조사에서는 확인적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 예비조사 실시결과 셀프리더십 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 통해 구인타당도 검증결과(<표 III-13> 참고), 요인적재량(표준화계수)이 0.549~0.798으로 모든 문항이 셀프리더십 요인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 또한 모형 적합도의 평가 지수 역시 대부분 수용 가능한 수준으로 나타나 셀프리더십 측정도구의 구인타당도를 확보하였다.

〈표 Ⅲ-13〉 셀프리더십 측정도구에 구인타당도 분석(확인적 요인분석)결과 (예비조사)

	비표준화계수	표준화계수	S.E.	C.R.
과업수행 및 성과창출				
문항1	1.076	.714	.115	9.357***
문항2	1.089	.736	.117	9.303***
문항3	1.020	.737	.108	9.449***
문항4	.944	.568	.117	8.066***
문항5	1.065	.722	.113	9.447***
문항6	1.000	.549		
자기 및 관계인식				
문항7	1.010	.729	.084	11.976***
문항8	1.071	.762	.077	13.973***
문항9	.963	.721	.074	13.053***
문항10	1.067	.791	.074	14.381***
문항11	1.100	.798	.073	14.964***
문항12	1.088	.793	.074	14.769***
문항13	1.000	.745		
자기관리				
문항14	1.292	.772	.138	9.380***
문항15	1.359	.678	.153	8.889***
문항16	1.238	.714	.132	9.350***
문항17	1.000	.550		

주1) 적합도 지수: GFI=0.919, RMR=0.23, NFI=0.915, IFI=0.953, CFI=0.952, RMSEA=0.058

주2) 유의도: \*\*\*=p<0.001

문항전체의 내적일치도 계수는 .913이며, 하위요인별로는 과업수행 및 성과창출의 경우 .835, 자기 및 관계인식 .934, 자기관리 .787로 나타났다. 문항 제거 시 신뢰도 계수가 높아지는 문항으로 과업수행 및 성과창출요인에 문항 6번을 제거할시 신뢰도가 .851로 상승하였다. 문항검토 결과 ‘다양하고 입체적인 관점을 가지고’ 와 ‘혁신적인’ 과 같이 문항해석에 혼란을 주는 표현들이 있고, 해당 문항을 삭제해도 과업수행 및 성과창출을 측정하는데 문제가 없다고 판단하여 문항6번을 삭제하고 본 조사를 실시하였다.

〈표 Ⅲ-14〉 셀프리더십 측정도구에 대한 신뢰도 분석 결과 (예비조사)

개념	요인	문항	해당문항 제거 시 내적일치도 계수	내적일치도 계수
셀프리더십	과업수행 및 성과창출	문항1	.793	.835
		문항2	.798	
		문항3	.788	
		문항4	.829	
		문항5	.786	
		문항6	.851	
	자기 및 관계인식	문항7	.927	.934
		문항8	.921	
		문항9	.925	
		문항10	.925	
		문항11	.922	
		문항12	.919	
		문항13	.928	
	자기관리	문항14	.728	.787
		문항15	.706	
		문항16	.738	
		문항17	.762	



본 조사 실시결과 셀프리더십의 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 통해 구인타당도 검증결과(<표 Ⅲ-15> 참고), 요인적재량(표준화계수)이 0.553~0.799의 분포를 보였으며, 모형 적합도의 평가 지수는 대부분 수용 가능한 수준으로 나타나 셀프리더십 측정도구의 구인타당도를 확보하였다.

〈표 Ⅲ-15〉 셀프리더십 측정도구에 구인타당도 분석(확인적 요인분석)결과 (본 조사)

구분	비표준화계수	표준화계수	S.E.	C.R.
과업수행 및 성과창출				
문항1	1.000	.713		
문항2	1.057	.762	.082	12.910***
문항3	.961	.742	.077	12.463***
문항4	.888	.572	.094	9.472***
문항5	.986	.714	.084	11.694***
자기 및 관계인식				
문항7	1.013	.730	.085	11.960***
문항8	1.071	.762	.077	13.898***
문항9	.964	.721	.074	12.987***
문항10	1.068	.791	.075	14.318***
문항11	1.101	.799	.074	14.908***
문항12	1.089	.793	.074	14.701***
문항13	1.000	.780		
자기관리				
문항14	1.302	.778	.138	9.461***
문항15	1.358	.676	.152	8.910***
문항16	1.238	.714	.132	9.413***
문항17	1.000	.553		

주1) 적합도 지수: GFI=0.926, RMR=0.22, NFI=0.923, IFI=0.958, CFI=0.957, RMSEA=0.058

주2) 유의도: \*\*\*=p<0.001

다음으로 본 조사 결과 문항전체의 내적일치도 계수는 .918이며, 하위요인별로는 과업수행 및 성과창출 요인의 경우 .823, 자기 및 관계인식 .905, 자기관리 .774으로 나타났다. 문항제거 시 신뢰도 계수가 높아지는 문항은 없었다.

〈표 Ⅲ-16〉 셀프리더십 측정도구에 대한 신뢰도 분석 결과 (본 조사)

개념	요인	문항	해당문항 제거 시 내적일치도 계수	내적일치도 계수
셀프리더십	과업수행 및 성과창출	문항1	.787	.823
		문항2	.764	
		문항3	.778	
		문항4	.822	
		문항5	.786	
	자기 및 관계인식	문항7	.897	.905
		문항8	.890	
		문항9	.894	
		문항10	.887	
		문항11	.886	
		문항12	.887	
		문항13	.895	
	자기관리	문항14	.695	.774
		문항15	.713	
		문항16	.708	
		문항17	.762	

## 라. 경력개발지원

경력개발지원은 조직구성원의 경력개발을 지원하기 위해 조직에서 제공하는 정책의 체계성, 성장기회, 상사의 지원에 대한 조직구성원의 인식수준으로 정의한다. 본 연구에서는 서경민(2010)의 도구를 신입사원에게 맞게 수정한 정유진(2016)의 측정도구 18문항에 응답한 점수이다.

조직에서 경력개발지원은 종업원들이 조직으로부터 제공되는 정책, 성장기회, 상사의 지원에 대한 조직구성원의 인지한 정도로 측정한다. 조직에서 구성원의 경력개발을 위해 제도 및 교육훈련, 성장기회 등을 제공한다면 할지라도 개개인이 그것을 받아들이거나 참여할 기회를 갖지 못하면 의미가 없다(문재승, 2011). 따라서 조직 내에 경력관리를 위한 제도 등의 유무자체가 중요한 것이 아니라 구성원이 어떻게 받아들이는 지를 측정하는 것이 더 중요하다. 그러한 지각이 경력개발프로그램의 효과성의 차이를 가져다 주기 때문이다(Orpen, 1994; 문재승, 2011에서 재인용) 본 연구에서 사용되는 경력개발지원의 도구는 서경민(2010)이 개발한 도구를 바탕으로 초기경력자의 특성에 적합한 항목으로 구성한 정유진(2016)의 18문항을 사용하였다. 각 문항은 1(전혀 그렇지 않다)에서 5(매우 그렇다)까지의 5점 Likert 척도로 이루어져 있다. 정유진(2016)의 연구에서 경력개발지원의 신뢰도 계수는 하위요인별로 정책의 체계성은 .900, 성장기회는 .856, 상사의 지원은 .912이다.

본 연구의 조사도구의 타당도와 신뢰도를 확보하기 위해, 타당도 측면에서는 실제 대기업 신입사원을 선정하여 조사도구의 안면타당도를 실시할 예정이며, HRD 관련분야 박사학위 이상이며 현장경험 3년 이상인 전문가에게 내용 타당도를 검증받을 예정이며, 예비조사 이후 요인분석을 통해 구인타당도를 확보할 예정이다. 신뢰 측면에서는 측정도구 내적일치도 분석을 진행할 예정이다.

79명의 데이터를 사용한 예비조사에서는 확인적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 예비조사 실시결과 경력개발지원 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 통해 구인타당도 검증결과(<표 III-17> 참고), 요인적재량(표준화계수)이 0.647~0.893으로 모든 문항이 경력개발지원 요인에 유의미하게 적재되는 것으

로 나타났다. 또한 모형 적합도의 평가 지수 역시 대부분 수용 가능한 수준으로 나타나 경력개발지원 측정도구의 구인타당도를 확보하였다.

〈표 Ⅲ-17〉 경력개발지원 측정도구에 구인타당도 분석(확인적 요인분석)결과 (예비 조사)

	비표준화계수	표준화계수	S.E.	C.R.
정책의 체계성				
문항1	1.099	.795	.171	6.422***
문항2	1.195	.841	.177	6.745***
문항3	1.192	.858	.173	6.872***
문항4	1.249	.892	.174	7.164***
문항5	1.268	.845	.186	6.832***
문항6	1.342	.839	.200	6.72***
문항7	1.206	.825	.182	6.628***
문항8	1.000	.678		
성장기회				
문항9	.694	.647	.133	5.215***
문항10	.112	.891	.164	6.794***
문항11	.957	.850	.134	7.169***
문항12	1.000	.717		
상사지원				
문항13	1.141	.765	.156	7.317***
문항14	1.226	.893	.127	9.626***
문항15	1.174	.891	.110	10.636***
문항16	1.073	.802	.121	8.864***
문항17	1.192	.851	.121	9.89***
문항18	1.000	.864		

주1) 적합도 지수: GFI=0.813, RMR=0.43, NFI=0.864, IFI=0.956, CFI=0.955, RMSEA=0.073

주2) 유의도: \*\*\*=p<0.001

문항전체의 내적일치도 계수는 .945이며, 하위요인별로는 정책의 체계성의 경우 .944, 성장기회의 경우 .853, 상사지원의 경우 .931인 것으로 나타났다. 문항 제거 시 신뢰도 계수가 높아지는 문항은 8번, 9번, 13번이 있었지만, 각 문항이 해당요인을 잘 설명하고 있으며, 문항 삭제전과 삭제후의 차이가 크지 않고, 모두 높은 신뢰도 계수를 보이고 있어 문항을 모두 사용하여 본 조사를 실시하였다.

〈표 Ⅲ-18〉 경력개발지원 측정도구에 대한 신뢰도 분석 결과 (예비조사)

개념	요인	문항	해당문항 제거 시 내적일치도 계수	내적일치도 계수
경력개발지원	정책의 체계성	문항1	.938	.944
		문항2	.934	
		문항3	.934	
		문항4	.932	
		문항5	.932	
		문항6	.934	
		문항7	.934	
		문항8	.946	
	성장기회	문항9	.854	.853
		문항10	.773	
		문항11	.788	
		문항12	.832	
	상사지원	문항13	.933	.931
		문항14	.912	
		문항15	.910	
		문항16	.921	
		문항17	.915	
		문항18	.920	

본 조사 실시결과 경력개발지원 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 통해 구인타당도 검증결과(<표 III-19> 참고), 요인적재량(표준화계수)이 0.725~0.896으로 모든 문항이 경력개발지원 요인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 또한 모형 적합도의 평가 지수 역시 대부분 수용 가능한 수준으로 나타나 경력개발지원 측정도구의 구인타당도를 확보하였다.

〈표 III-19〉 경력개발지원 측정도구에 구인타당도 분석(확인적 요인분석)결과 (본 조사)

	비표준화계수	표준화계수	S.E.	C.R.
정책의 체계성				
문항1	1.328	.783	.118	11.218***
문항2	1.430	.824	.123	11.635***
문항3	1.361	.807	.118	11.509***
문항4	1.405	.849	.118	11.938***
문항5	1.394	.829	.119	11.749***
문항6	1.380	.783	.122	11.312***
문항7	1.324	.777	.117	11.268***
문항8	1.000	.596		
성장기회				
문항9	.881	.765	.068	12.863***
문항10	1.017	.828	.073	13.859***
문항11	0.997	.843	.068	14.675***
문항12	1.000	.725		
상사지원				
문항13	1.284	.815	.100	12.886***
문항14	1.276	.853	.086	14.870***
문항15	1.291	.896	.082	15.782***
문항16	1.151	.792	.069	16.597***
문항17	1.198	.813	.073	16.418***
문항18	1.000	.726		

주1) 적합도 지수: GFI=0.921, RMR=0.34, NFI=0.943, IFI=0.967, CFI=0.967, RMSEA=0.062

주2) 유의도: \*\*\*=p<0.001

다음으로 본 조사 결과 문항전체의 내적일치도 계수는 .947이며, 하위요인 별로 정책의 체계성이 .927, 성장기회 .863, 상사지원이 .922 이며 문항 제거 시 신뢰도 계수가 높아지는 문항은 8번으로 나타지만, 예비조사와 마찬가지로 8번 문항이 정책의 체계성을 잘 설명하고, 문항 삭제 전과 삭제 후의 차이가 크지 않으며, 비교적 높은 신뢰도 계수를 보이고 있어 문항을 삭제하지 않고 진행하였다. 이에 경력개발지원 측정도구의 신뢰도 역시 확보된 것으로 볼 수 있다 (<표Ⅲ-20>참고).

〈표 Ⅲ-20〉 경력개발지원 측정도구에 대한 신뢰도 분석 결과 (본 조사)

개념	요인	문항	해당문항 제거 시 내적일치도 계수	내적일치도 계수
경력개발지원	정책의 체계성	문항1	.918	.927
		문항2	.913	
		문항3	.916	
		문항4	.913	
		문항5	.916	
		문항6	.917	
		문항7	.915	
		문항8	.931	
	성장기회	문항9	.835	.863
		문항10	.812	
		문항11	.795	
		문항12	.858	
	상사지원	문항13	.916	.922
		문항14	.906	
		문항15	.898	
		문항16	.909	
		문항17	.905	
		문항18	.914	

#### 4. 자료 수집

이 연구에 필요한 자료수집은 온라인 설문 시스템(KSDC)를 통해서 2017년 3월 22일부터 4월 10일까지 실시하였다. 예비조사는 2017년 3월 22일부터 3월 27일까지 실시하였고, 본 조사의 경우 3월 28일부터 4월 10일까지 실시하였다. 예비조사에서는 표집대상으로 선정된 기업체별로 소속 직원 1인을 협력자로 섭외한 후 온라인 설문 URL을 해당기업의 협력자에게 전송하였다. 협력자가 입사한지 3년 미만의 신입사원인 경우 협력자와 입사를 비슷한 시기에 한 동료 직원에게 온라인 설문 URL을 전달하였고, 협력자가 입사한지 3년 이상인 경우 같은 기업 내 입사한지 3년 미만 된 직원에게 온라인 설문 URL을 전달하는 방식으로 설문을 배포하였다. 설문응답율을 높이기 위하여 설문에 응답자들을 대상으로 모바일 상품권을 제공하였다. 예비조사의 경우 목표 표집수를 100부로 하여 실시한 결과 87부를 회수하였으며, 회수된 예비조사 자료 중 불성실 응답과 이상치 응답을 제외하고 최종적으로 79부를 자료분석에 사용하였다. 예비조사 자료를 토대로 본 조사에서도 예비조사와 동일한 방식으로 설문을 배포하였고, 이와 함께 오프라인 설문지 배포방식을 병행하였다. 목표표집 수인 480부를 수집하기 위해 각 기업의 협력자에게 해당 기업의 3년 미만 신입사원들에게 배포하도록 하였다. 온라인 설문 결과 총 340부가 회수 되었다. 오프라인 설문지 수집역시 기업별 협력자들을 통해 오프라인 설문지를 50부 배포하였고, 그 중 42부가 회수되었다(오프라인 회수율 84.0%). 오프라인과 온라인 설문조사 결과 총 43개의 기업의 382명이 응답한 자료가 회수되었고, 불성실 응답 및 이상치 45부를 제외한 339명의 자료를 분석에 활용하였다.

#### 5. 자료 분석

이 연구에서 수집된 자료는 SPSS 21.0 for Windows를 이용하여 기술통계(빈도, 백분율, 평균, 표준편차) 분석, 도구 신뢰도 분석, 회귀분석 및



Hayes(2013)가 개발한 SPSS 매크로(macro) 프로그램인 PROCESS를 활용하여 조절효과분석을 실시하고, Amos 21.0 for Windows를 이용하여 설문문항의 타당성을 검증하기 위한 확인적 요인분석을 실시하였다. 모든 분석에 있어서 통계적 유의수준은 사회과학 수준에서 일반적으로 설정하는 .05로 설정하였다. 연구에 적용한 통계분석방법을 연구문제에 따라 제시하면 <표Ⅲ-21>과 같다.

**<표 Ⅲ-21> 연구문제에 따른 자료 분석 방법**

연구문제	통계기법
응답자의 일반적 특성	빈도, 백분율, 평균, 표준편차
연구문제1. 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원의 수준은 어떠한가?	평균, 표준편차, t-test, ANOVA 상관분석
연구문제1-1. 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원의 수준은 어떠한가?	
연구문제 1-2. 대기업 신입사원의 조직몰입은 인구통계학적 특성에 따라 차이가 나타나는가?	
연구문제2. 대기업 신입사원의 개인-환경 적합성이 조직몰입에 미치는 영향력은 어떠한가?	회귀분석
연구문제3. 대기업 신입사원의 셀프리더십과 경력개발지원은 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 조절하는가?	PROCESS매크로를 활용한 회귀분석
연구문제3-1. 대기업 신입사원의 셀프리더십은 개인-환경 적합성과 조직몰입의 관계를 조절하는가?	
연구문제3-2. 대기업 신입사원에 대한 경력개발지원은 개인-환경 적합성과 조직몰입의 관계를 조절하는가?	

이 연구에서 사용된 주요 통계방법은 다음과 같다. 첫째, 대기업 신입사원의 일반적 특성을 비롯한 개인-환경적합성, 조직몰입, 셀프리더십, 경력개발지원의 수준을 파악하기 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술적 통계방법을 사용하였다. 또한, 인구통계학적 변인에 따른 대기업 신입사원의 개인-조직적합성, 조직몰입, 셀프리더십, 경력개발지원 수준의 차이를 검증하기 위하여 t-test와 ANOVA를 실시하였다.

둘째, 대기업 신입사원의 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 영향력을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

셋째, 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과를 검증하기 위해 Hayes(2013)가 개발한 PROCESS라는 이름의 매크로 세트를 활용하여 부트스트랩(bootstrap)을 실시하였다. 모든 가설검정을 위해 신뢰구간 (Confidence Interval; CI)를 이용하였으며, 이에서 부트스트랩 신뢰구간은 편의수정(bias-corrected BC) 부트스트랩 신뢰구간이다. BC의 Lower값과 Upper값 사이에 0이 포함되지 않는 경우 유의하다고 판단한다 (Hayes, 2013). 조절효과가 2개인 경우 2개의 조절효과를 동시에 살펴보는 가산조절효과를 검증하기도 하지만 본 연구는 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 조절해주는 개인차원과 조직차원의 조절변인을 밝히고자 하는 연구목적에 따라 두 개의 조절효과를 동시에 검증하지 않고 각각 조절효과를 구명하고자 한다.



## IV. 연구결과 및 논의

### 1. 연구대상의 일반적 특성

연구대상자인 대기업 신입사원의 일반 특성은 <표IV-1>에서 제시된 것과 같다.

<표 IV-1> 응답자의 일반적 특성

구분		빈도	백분율(%)
성별	남성	212	62.5
	여성	127	37.5
연령	20~24세	2	.6
	25~29세	217	64.0
	30~34세	115	33.9
	30~39세	5	1.5
최종학력	전문대졸	5	1.5
	대졸	283	83.5
	석사	45	13.3
	박사	6	1.8
결혼여부	미혼	284	83.8
	기혼	55	16.2
업종	제조업	177	52.2
	금융보험	55	16.2
	도매소매업	6	1.8
	건설업	10	2.9
	기타	91	26.8
직군	관리/경영지원	115	33.9
	영업	90	26.5

	제조/생산	20	5.9
	연구개발	66	19.5
	기타	48	14.2
직장경험	0회	195	57.5
	1회	101	29.8
	2회	32	9.4
	3회	11	3.2
고용계약 형태	정규직	331	97.6
	비정규직	8	2.4
전체		339	100.0

응답자의 성별은 남성이 62.5%(212명), 여성이 37.5%(127명)를 차지하였다. 연구대상자의 연령은 20대가 64.6%(219명), 30대가 35.4%(120명)로 20대에 해당하는 대상자가 가장 많은 비중을 차지했다. 연구대상의 학력은 전문대졸이 1.5%(5명), 대졸이 83.5%(283명), 석사가 13.2%(45명), 박사는 1.8%(6명)로 대졸에 해당하는 대상자가 제일 많은 비중을 차지했다. 결혼여부는 미혼이 83.8%(284명), 기혼이 16.2%(55명)로 나타났다. 업종은 제조업이 52.2%(177명), 금융보험이 16.2%(55명), 도소매업이 1.8%(6명), 건설업 2.9%(10명), 기타가 26.8%(91명)를 차지했다. 직군은 관리/경영지원이 33.9%(115명), 영업이 26.5%(90명), 제조/생산이 5.9% (20명), 연구개발 19.5%(66명), 기타는 14.2%(48명)의 대상자 분포를 보였다. 이전 직장경험은 재직경험 없음이 57.5%(195명), 1회가 29.8%(101명), 2회가 9.4% (32명), 3회가 3.2% (11명)을 차지했다. 마지막으로 고용계약형태는 정규직이 97.6%(331명), 비정규직이 2.4%(8명)을 차지하는 것으로 나타났다.

## 2. 개인-환경적합성, 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원의 수준

연구문제 1-1. 대기업 신입사원 개인-환경적합성과 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원의 수준은 어떠한가?

연구문제 1-2. 대기업 신입사원의 조직몰입은 인구통계학적 특성에 따라 차이가 나타나는가?

### 가. 변인의 기술통계량

이 연구에서 측정한 대기업 신입사원의 개인-환경적합성, 조직몰입, 셀프리더십, 경력개발지원의 기술통계량을 분석한 결과는 <표IV-2>과 같다. 5점 기준으로 환산된 평균은 개인-환경적합성이 3.31, 조직몰입이 3.56, 셀프리더십이 3.60, 경력개발지원이 3.30으로 나타났다.

〈표 IV-2〉 측정변인의 기술통계량

구분		구간	최소값	최대값	합계평균	환산 평균	환산 표준편차
개인-환경 적합성	전체	12~60	12	60	39.70	3.31	0.66
	개인-직무 적합성	7~35	9	35	23.28	3.33	0.74
	개인-조직 적합성	5~25	7	25	16.42	3.28	0.74
조직몰입	전체	15~75	29	75	53.41	3.56	0.53
	가치몰입	9~45	14	45	32.00	3.56	0.55
	근속몰입	6~30	8	30	21.40	3.57	0.66
셀프리더십	전체	16~80	38	80	57.59	3.60	0.50
	과업수행 및 성과창출	5~25	12	25	18.91	3.78	0.50
	자기 및 관계인식	7~35	10	35	24.33	3.48	0.65
	자기관리	4~20	7	20	14.35	3.59	0.57
경력개발 지원	전체	20~90	20	90	59.47	3.30	0.67
	정책의 체계성	9~40	9	40	25.72	3.22	0.76
	성장기회	4~20	4	20	13.56	3.39	0.74
	상사지원	6~30	6	30	20.18	3.36	0.79

대기업 신입사원의 개인-환경적합성 환산평균은 3.31로 평균보다 높게 나타났다. 본 연구에서 연구자는 개인-환경적합성을 개인-직무적합성, 개인-환경적으로 구성된 것으로 정의하였다. 개인-직무적합성은 3.33, 개인-조직적합성은 3.28으로 개인-직무적합성에 대한 인식이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

조직몰입 환산평균은 3.56으로 다소 높게 나타났다. 본 연구에서 조직몰입은

조직의 주요목표와 가치를 긍정적으로 평가하는 정도를 의미하는 가치몰입과 조직에 남아 조직을 위해 노력하는 정도를 의미하는 근속몰입으로 구성된 것으로 정의하였다. 가치몰입은 3.56, 근속몰입은 3.57로 유사하게 나타났다.

셀프리더십의 환산평균은 3.60으로 측정된 변인중 제일 높게 나타났다. 하위 요인별로는 과업수행 및 성과창출이 3.78로 가장 높게 나타났고, 자기관리가 3.59, 자기 및 관계인식 3.48 순으로 나타났다. 이는 대기업 신입사원들이 경쟁률이 높은 대기업에 합격한 것과 같이 특정과업을 수행하고 성과를 창출하는 영역에 있어서 높은 수준을 보이고 있으며 이를 위한 자기관리 수준 역시 높다고 볼 수 있다. 자기 및 관계인식 역시 평균보다는 높지만 셀프리더십의 하위 요인중에 가장 낮은 점수를 보이고 있는 것은 앞서 살펴본 신입사원의 특성중 대부분의 신입사원들이 인간관계의 어려움을 느낀다는 특성과 연관 지어 볼 때 스스로를 객관적으로 바라보고 관계를 인식하는 수준이 상대적으로 낮다는 것으로 해석될 수 있다.

경력개발지원의 환산평균은 3.30으로 평균보다는 높지만 측정된 변인들 중에는 가장 낮게 나타났다. 하위요인별로는 성장기회가 3.39, 상사지원, 3.36, 그리고 정책의 체계성이 3.22 순으로 나타났다. 정책의 체계성이 상대적으로 다른 변인들의 평균보다 낮은 이유를 두 가지로 나눠생각해볼 수 있다. 먼저는 본 연구의 대상이 3년 미만의 신입사원이라는 점을 고려해볼 때 정책의 체계성의 개념이 인지하기 어렵거나, 제도와 연계된 체계적인 경력개발지원을 경험해보기에는 재직기간이 짧음을 고려해 볼 수 있다. 두 번째로는 국내대기업의 경력개발 지원이 제도와 연계된 체계적인 형태보다는 교육훈련 등의 기회제공 또는 상사의 지원위주로 실시되고 있다고 생각해볼 수 있다. 이는 신입사원들에게 성장비전을 제시하고 있는가에 대한 경영자총협회(2016)의 연구에서 성장비전을 제시하지 않는 기업이 64%에 해당한다는 연구결과와도 연관해서 생각해볼 수 있다.



## 나. 인구통계학적 변인에 따른 조직몰입의 차이분석

대기업 신입사원들의 인구통계학적 변인에 따른 조직몰입의 수준에 차이가 있는지 알아보기 위하여 차이검증(t/F)을 실시한 결과는 다음 <표IV-3>와 같다. 또한 구체적인 차이를 알기 위하여 등분산이 가정될 경우 LSD, Scheffe 사후검증을, 등분산이 가정되지 않을 경우에는 Dunnett의 사후검증 방법으로 실시하였다.

대기업 신입사원들의 성별에서는 남성이 3.60, 여성이 3.49로 남성의 평균이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 연령에 있어서는 20대와 30가 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 최종학력에선 대졸이하가 3.52, 대학원 이상이 3.77로 대학원을 졸업한 신입사원들의 평균이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

대기업 신입사원들의 결혼, 직장경험, 업종, 직군, 고용계약형태에 따른 조직몰입의 정도에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표Ⅳ-3>일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이 분석

구분		빈도 (명)	평균	표준 편차	t/F	LSD / scheffe				
						①	②	③	④	⑤
성별	남성	214	3.60	.58	2.149*					
	여성	128	3.49	.43						
연령	20대	221	3.54	.51	-0.951					
	30대	121	3.59	.56						
최종학력	대졸	291	3.52	.53	-3.080**					
	대 학원졸	51	3.77	.47						
결혼	미혼	287	3.56	.52	-0.490					
	기혼	55	3.56	.57						
업종	제조업	178	3.59	.50	.548					
	금융보험	55	3.55	.46						
	도매소매	6	3.40	.28						
	건설업	11	3.57	.67						
	기타	92	3.50	.62						
직군	관리/경영	117	3.50	.47	1.230					
	영업	91	3.58	.56						
	제조/생산	20	3.45	.48						
	연구개발	66	3.66	.50						
	기타	48	3.57	.53						
직장경험	없음	195	3.60	.51	1.553					
	있음	147	3.51	.56						
고용계약	정규직	334	3.56	.53	-0.528					
	비정규직	8	3.66	.41						

주1) \*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01,\*p<0.05

## 다. 개인-환경적합성, 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원의 상관관계

대기업 신입사원들의 개인-환경적합성, 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원의 상관관계는 <표IV-4>와 같다. 본 연구의 독립변인인 개인-환경적합성, 종속변인인 조직몰입, 조절변인인 셀프리더십과 경력개발지원은 유의수준 .01에서 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 독립변인인 개인-환경적합성과 종속변인인 조직몰입( $r=.810$ )은 매우 높은 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 독립변인인 개인-환경적합성과 조절변인인 셀프리더십( $r=.492$ )은 정적상관이 있는 것으로 나타났으며 또다른 조절변인인 경력개발지원( $r=.638$ ) 높은 상관이 있는 것으로 나타났다. 종속변인인 조직몰입과 조절변인인 셀프리더십( $r=.492$ )은 정적상관이 있는 것으로 나타났으며 경력개발지원( $r=.748$ ) 매우 높은 상관이 있는 것으로 나타났다. 조절변인인 셀프리더십과 경력개발지원( $r=.460$ )로 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 종속변인인 조직몰입은 개인-환경적합성( $r=.810$ ), 경력개발지원( $r=.748$ ), 셀프리더십( $r=.492$ )순으로 정적인 상관관계를 보이고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-4> 측정변인들 간의 상관관계 분석 결과

변인		1	2	3	4	5	6
1	성별	1					
2	최종학력	.254*	1				
3	개인-환경적합성	-.042	.198*	1			
4	조직몰입	-.108*	.162*	.810**	1		
5	셀프리더십	-.195**	-.001	.492**	.492**	1	
6	경력개발지원	-.076	.134*	.638**	.748**	.460**	1

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$

### 3. 개인-환경적합성과 조직몰입의 영향관계

연구문제 2. 대기업 신입사원의 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 영향력은 어떠한가?

대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 살펴보기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석에서 응답자의 일반적인 특성변인에 따라 조직몰입이 큰 영향을 받을 경우 개인-환경적합성이 조직몰입에 영향을 준다고 확인되더라도 이것이 일반적인 특성에 의한 것인지, 개인-환경적합성에 따른 영향인지 알 수 없기 때문에 일반적 특성들 중 조직몰입에 영향을 준 성별, 최종학력 변인을 회귀모형 1단계에 투입하여 통제하였다. 그 결과 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 영향은 <표IV-5>과 같다.

<표IV-5> 개인-환경적합성과 조직몰입의 회귀분석결과

구분		종속변인: 조직몰입			
		모형1		모형2	
		$\beta$	t	$\beta$	t
상수			49.574***		13.468***
통제 변인 주1	성별	.159	2.899**	.086	2.442*
	학력	-.203	-.3686***	-.027	-.718
독립 변인	개인-환경적합성			.802	24.617***
R 제곱(R 제곱 변화량)		0.050 (0.050)		0.662 (0.612)	
수정된 R 제곱		0.044		0.659	
F		8.854***		218.531***	

주1) 성별은 남자, 최종학력은 대졸을 기준으로 더미변수로 변환

주2) \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

일반적 특성요인들은 조직몰입을 5.0%로 설명하고 있는 것으로 나타났고, 개인-환경적합성을 투입하였을 때, 66.2%로 설명력이 61.2%증가하였다. 이는 개인-환경적합성의 설명력이 61.2%라는 것을 나타낸다( $F=218.531$ ,  $p<0.001$ ). 개인-환경적합성은 신입사원의 조직몰입을 유의하게 설명하는 변인이며, 개인-환경적합성이 증가할수록 조직몰입도 증가하는 정적(+) 영향관계를 가지고 있었다( $\beta=0.802$ ,  $p<0.001$ ).

연구문제 2-1. 대기업 신입사원의 개인-직무적합성과 개인-조직적합성이 조직몰입에 미치는 영향력 어떠한가?

대기업 신입사원들의 조직몰입에 대한 개인-환경적합성 하위요인의 회귀분석 결과는 <표IV-6>와 같다. 개인-환경적합성 중 개인-조직적합성( $\beta=0.583$ ,  $p<0.001$ )의 영향력이 개인-직무적합성( $\beta=0.335$ ,  $p<0.001$ )보다 약 2배 가량 큰 것으로 나타났다. 개인-조직적합성과 개인-직무적합성은 신입사원의 조직몰입을 64.5% 설명하는 것으로 나타났다( $F=190.036$ ,  $p<0.001$ ).

<표IV-6> 개인-환경적합성 하위요인과 조직몰입의 회귀분석결과

구분		종속변인: 조직몰입			
		모형1		모형2	
		$\beta$	t	$\beta$	t
상수			49.574***		13.826***
통제 변인 주1	성별	.159	2.899**	.073	2.326*
	학력	-.203	-.3686***	-.024	-.765
독립 변인	개인-직무적합성			.335	8.995***
	개인-조직적합성			.583	15.699***
R 제곱(R 제곱 변화량)		0.050 (0.050)		0.695 (0.645)	
수정된 R 제곱		0.044		0.691	
F		8.854***		190.036***	

주1) 성별은 남자, 최종학력은 대졸을 기준으로 더미변수로 변환

주2) \* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$

#### 4. 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과

연구문제3-1. 대기업 신입사원의 셀프리더십은 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 조절하는가?

3-2. 대기업 신입사원에 대한 경력개발지원은 개인-환경 적합성과 조직몰입의 관계를 조절하는가?

##### 가. 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십의 조절효과

연구문제 3-1. ‘대기업 신입사원의 셀프리더십은 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 조절하는가?’를 확인하기 위해서 Hayes(2013)의 SPSS PROCESS macro의 model 1을 활용하여 평균중심화(mean-centering), 부트스트래핑을 실시하였으며, 그 결과는 아래 <표IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십의 조절효과

모형	독립변인	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
종속변인: 조직몰입	상수	3.5488*	.0439	80.8607	.0000	3.4624	3.6351
	성별	.0601	.0349	1.7194	.0865	-.0087	.1288
	학력	-.0601	.0476	-1.2618	.2079	-.1537	.0336
	개인-환경적합성	.5583*	.0302	18.4847	.0000	.4989	.6177
	셀프리더십	.1186*	.0373	3.1816	.0016	.0453	.1919
	개인-환경적합성 × 셀프리더십	.1878*	.0394	4.7626	.0000	.1102	.2653
	R= .8319, R <sup>2</sup> =.6921, F=149.6764 / ΔR <sup>2</sup> =.0210						

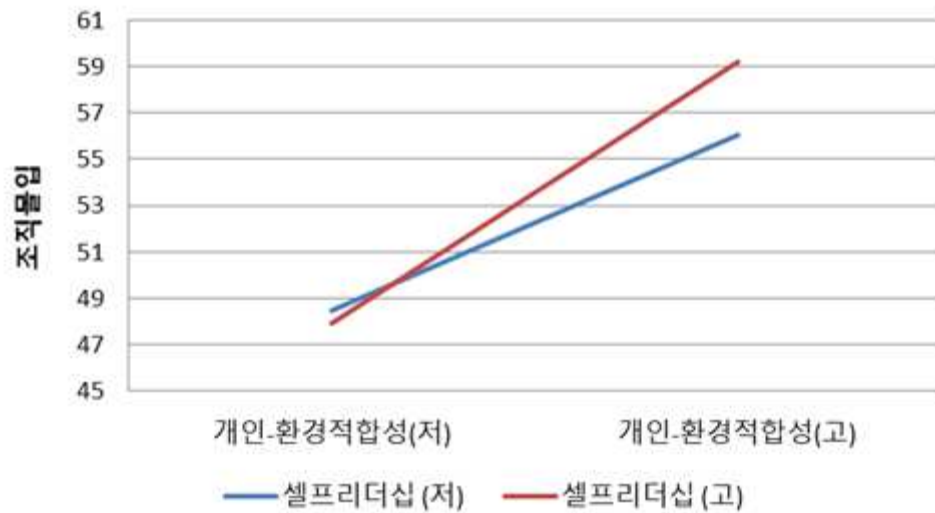
개인-환경적합성과 셀프리더십, 그리고 개인-환경적합성 셀프리더십 상호작용항은 LLCI와 ULCI사이에 0이 없는 것으로 나타나 유의하다고 볼 수 있다.

셀프리더십의 표준편차에 따른 조건부효과의 계수 및 유의도는 아래 <표II-8>과 같다. -1SD, 평균값, +1SD 일 때 모두 LLCI 값과 ULCI값 사이에 0이 포함되지 않아 유의한 것으로 나타났다. 셀프리더십이 -1SD와 +1SD일 때 조건부효과를 비교해보면 0.4634에서 .6532으로 .1898만큼 상승하는 것으로 나타났다.

<표 IV-8> 셀프리더십에 의한 조건부효과의 계수 및 유의도

셀프리더십	조절변수의 평균값과 $\pm 1SD$ 에서의 조건부 효과			
	Boot Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
-1SD(-.5054)	.4634	.0408	.3832	.5436
Mean(.0000)	.5583	.0302	.4989	.6177
+1SD(.5054)	.6532	.0310	.5923	.7141

다음에 제시된 [그림IV-1]는 대기업 신입사원의 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 영향을 셀프리더십이 어떻게 조절하는지 구체적으로 살펴보기 위해 집단 간 평균 차이를 분석한 것이다. 신입사원의 개인-환경적합성과 셀프리더십을 평균(mean)을 기준으로 각각의 변인들이 높은 집단과 낮은 집단으로 구분하였고, 셀프리더십이 낮은 집단과 높은 집단에 따라 신입사원의 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 정도를 각각 비교한 그래프이다.



[그림IV-1] 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서  
셀프리더십의 조절효과

#### 나. 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 경력개발지원의 조절효과

연구문제 3-2. ‘대기업 신입사원에 대한 경력개발지원은 개인-환경 적합성과 조직몰입의 관계를 조절하는가?’를 확인하기 위해서 같은 방법으로 평균중심화(mean-centering), 부트스트래핑을 실시하였으며, 그 결과는 아래 <표IV-9>과 같다.



〈표 IV-9〉 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 경력개발지원의 조절효과 검증 결과

모형	독립변인	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
종속변인: 조직몰입	상수	3.5304*	.0386	91.3584	.0000	3.4544	3.6065
	성별	.0477	.0309	1.5425	.1239	-.0131	.1086
	학력	-.0193	.0421	-.4582	.6471	-.1020	.0635
	개인-환경적합성	.4466*	.0235	15.6510	.0000	.3905	.5028
	경력개발지원	.3030*	.0276	10.9593	.0000	.2486	.3574
	개인-환경적합성 × 경력개발지원	.0785*	.0235	3.3428	.0009	.0323	.1246
	R=.8705, R <sup>2</sup> =.7578, F=208.3732 / ΔR <sup>2</sup> =.0081						

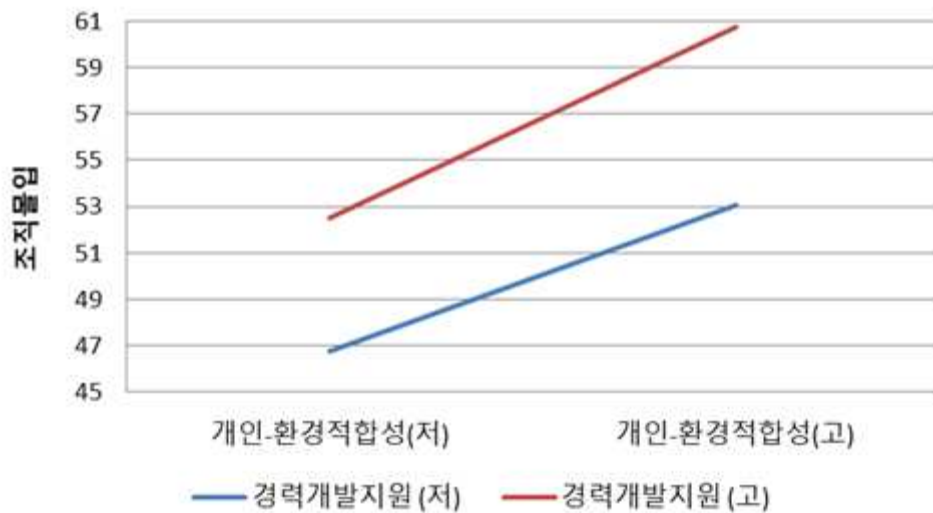
개인-환경적합성과 경력개발지원, 그리고 개인-환경적합성과 경력개발지원의 상호작용항 역시 LLCI와 ULCI사이에 0이 없는 것으로 나타나 유의하다고 볼 수 있다.

경력개발지원의 표준편차에 따른 조건부효과의 계수 및 유의도는 아래 <표II-10>과 같다. -1SD, 평균값, +1SD 일 때 모두 LLCI 값과 ULCI값 사이에 0이 포함되지 않아 유의한 것으로 나타났다. 경력개발지원이 -1SD와 +1SD일 때 조건부효과를 비교해보면 .3941에서 .4992으로 .1051만큼 상승하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-10〉 경력개발지원에 의한 조건부효과의 계수 및 유의도

경력개발지원	조절변수의 평균값과 ±1SD에서의 조건부 효과			
	Boot Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
-1SD(-.6694)	.3941	.0330	.3292	.4590
Mean(.0000)	.4466	.0285	.3905	.5028
+1SD(.6694)	.4992	.0322	.4359	.5624

다음에 제시된 [그림Ⅳ-2]는 대기업 신입사원의 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 영향을 경력개발지원이 어떻게 조절하는지 구체적으로 살펴보기 위해 집단 간 평균 차이를 분석한 것이다. 신입사원의 개인-환경적합성과 경력개발지원을 평균(mean)을 기준으로 각각의 변인들이 높은 집단과 낮은 집단으로 구분하였고, 경력개발지원이 낮은 집단과 높은 집단에 따라 신입사원의 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 정도를 각각 비교한 그래프이다.



[그림Ⅳ-2] 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 경력개발지원의 조절효과

## 5. 연구결과에 대한 논의

이 연구는 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 구명하고, 셀프리더십과 경력개발지원이 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 조절효과를 가지는가 분석하였다.

연구결과에 따르면, 첫째, 대기업 신입사원의 개인과 환경의 적합성은 조직몰입에 정적인 영향을 주었다. 둘째, 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십은 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 영향을 증가시키는 방향으로 조절적 역할을 하는 것으로 나타났다. 셋째, 경력개발지원 역시 셀프리더십과 마찬가지로 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 영향을 증가시키는 방향으로 조절적 역할을 하는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과를 연구문제에 따라 보다 자세히 논의하자면 다음과 같다.

### 가. 개인-환경적합성과 조직몰입의 영향관계

이 연구의 두 번째 목적을 달성하기 위해 대기업 신입사원의 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 영향정도를 구명하였다.

개인-환경적합성은 5점 환산 기준 3.31로 보통이상으로 나타났다. 개인-환경적합성은 신입사원들의 조직몰입을 60.6% ( $\Delta R^2$ ) 설명하는 것으로 나타났으며 ( $F=215.588$ ,  $p<0.001$ ), 개인-환경적합성이 증가할수록 조직몰입도는 높아져 ( $\beta=0.798$ ,  $p<0.001$ ), 양자 간 정적(+)관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 즉, 신입사원들이 조직 내에서 처하게 되는 환경(직무, 조직)이 개인의 요구 및 능력과 부합한다고 느낄수록 조직의 주요목표와 가치를 긍정적으로 평가하고 조직에 소속감과 충성심을 느낌으로서 조직에 남아있기 위해 노력한다는 것을 의미한다.

개인-환경적합성의 하위요인 별로 조직몰입에 미치는 영향을 살펴 본 바 개인-조직적합성 ( $\beta=0.580$ ,  $p<0.001$ )의 영향력이 개인-직무적합성 ( $\beta=0.331$ ,

$p < 0.001$ )보다 약 2배가량 큰 것으로 나타났다. 이는 개인-직무적합성과 개인-조직적합성은 조직몰입 및 직무만족에 영향을 미치며, 그중에서도 개인-직무적합성은 상대적으로 직무만족에, 개인-조직적합성은 조직몰입에 더 큰 영향력을 미친다고 밝힌 국내외 연구를 지지하는 결과이다(이인석 외, 2010; Krisoft Brown et al., 2005). 따라서 신입사원들의 조직몰입을 높이기 위해서는 신입사원들의 요구 및 능력을 정확하게 파악하여 적합한 직무 및 조직을 배정해주기 위한 노력이 필요함을 시사한다. 역으로, 속한 환경에 대한 적합성이 떨어질수록 속한 조직에 공감하고, 지속적으로 근무하려고 하는 몰입도가 낮아지게 될 가능성도 커진다.

#### 나. 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십의 조절효과

이 연구의 세 번째 목적을 달성하기 위해 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과를 구명하였다.

먼저 셀프리더십이 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 해석하면 신입사원이 성취목표를 설정하고 스스로에게 영향력을 미쳐서 그 목표를 달성하는 방향으로 이끄는 힘이 높을수록 조직의 주요목표와 가치에 대해서 긍정적으로 평가하고, 조직에 남아 조직을 위해 노력하는 정도가 높아진다는 것을 의미한다. 구체적으로 개인-환경적합성이 평균일 때( $Me=0$ ), 셀프리더십이 한 단위 증가할 때마다 조직몰입이 .1186만큼 증가함을 의미한다. 이는 셀프리더십이 조직몰입에 정적인 영향을 줄 것임을 주장한 선행연구들을 지지하는 결과이다(이은숙, 신제구, 백기복, 2000; 이계현, 2001; 박성민, 2002; 오왕복, 2001; 김지영, 2007; 이종범, 장호철, 2008)

둘째, 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십이 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 상호작용항의 계수가 .1878으로 나타났는데, 개인-환경적합성이 조직몰입에 주는 영향을 셀프리더십이 강화하는 것을 의미한다. 이는 높은 수준의 셀프리더십을 보유하고 있는 신입사원이 속해있는 조직 및 직무로

부터 적합성을 느낄 때, 조직의 가치에 동의하고, 조직의 구성원으로서 소속감이 나 충성심을 느끼면서 조직을 위해 노력하는 정도를 높이게 됨을 시사한다. 구성원들의 조직몰입도를 향상시키기 위해선 구성원을 선발하는 과정에서부터 조직몰입에 영향을 줄 수 있는 셀프리더십역량을 보유한 신입사원을 선발하거나, 재직 중인 신입사원들의 셀프리더십을 개발하는 방향으로의 인터벤션이 필요함을 나타낸다.

## 다. 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 경력개발지원의 조절효과

앞서 살펴본 것과 같은 맥락에서 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 경력개발지원의 조절효과를 구명하였다.

먼저 경력개발지원이 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 해석하면 신입사원들의 경력개발을 지원하기 위한 노력들을 제공할수록 신입사원들로 하여금 조직의 주요목표와 가치에 대해서 긍정적으로 평가하고, 조직에 남아 조직을 위해 노력하는 정도가 높아진다는 것을 의미한다. 구체적으로 개인-환경적합성이 평균일 때( $Me=0$ ), 경력개발지원이 한 단위 증가할 때마다 조직몰입이 .3063만큼 증가함을 의미한다. 이는 경력개발지원이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 주장한 서경민(2010), 이원정(2013)의 연구를 지지하는 결과이다.

다음으로, 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 경력개발지원이 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 상호작용항의 계수가 .0745로 나타났는데, 이 역시 셀프리더십과 마찬가지로 개인-환경적합성이 조직몰입에 주는 영향을 경력개발지원이 강화하는 것을 의미한다. 이는 조직차원에서 구성원의 경력개발을 지원하기 위해 구성원들에게 제공하는 정책, 교육훈련과 같은 성장기회, 그리고 상사의 지원을 통해 구성원들이 조직의 가치에 동의하고, 조직의 구성원으로서 소속감이나 충성심을 느끼면서 조직을 위해 노력하는 정도를 높이게 됨을 시사한다.

## V. 요약, 결론 및 제언

### 1. 요약

이 연구의 목적은 국내 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과를 구명하는데 있었으며 구체적인 연구목표는 다음과 같다. 첫째, 대기업 신입사원의 개인-환경적합성, 조직몰입, 셀프리더십, 경력개발지원 인식에 대한 수준을 구명한다. 둘째 대기업 신입사원의 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 영향정도를 구명한다. 셋째, 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십과 경력개발지원이 조절효과를 가지는지를 구명하고자 하였다.

연구의 모집단은 국내의 대기업에 입사한지 3년 미만의 신입사원들이다. 대기업을 대상으로 실시한 공개채용 인원 관련조사를 통하지 않으면 모집단의 인원을 파악하는데 제한이 있기 때문에 본 연구에서는 2015년 매출액을 기준으로 한 300대 기업을 대기업으로 정의하고 해당기업에 입사한지 3년 미만의 신입사원을 목표모집단으로 선정하였다. 유의표집의 한계점을 보완하기 위해 목표표집단의 업종 분포를 고려하여 조사대상 기업을 선정하였다.

조사도구는 개인-환경적합성, 조직몰입, 셀프리더십, 경력개발지원으로 구성된 설문지를 활용하였다. 변인별 도구로는 이 연구의 목적에 적합하다고 판단되는 기존도구를 활용하거나 재구성하였다. 도구를 검증하기 위해 대기업신입사원에게 안면타당도를 검토하였고, 대기업에 3년 이상 근무한 박사학위 소지자2명, 박사수료자 2명에게 내용타당도를 검토하였으며, 예비조사와 본 조사를 통해 타당도와 신뢰도를 검토하였다. 이 과정을 통해 내적일치도 계수를 떨어뜨리는 셀프리더십의 1개 문항을 신중한 검토를 통해 제거하였다.

자료수집은 2017년 3월 22일부터 4월 10일까지 온라인설문시스템과 오프라인 설문지를 통해 실시하였다. 온라인설문시스템을 통해 340부, 오프라인 설문

지를 통해 42부가 회수되어 총 382명이 응답한 자료가 회수되었고, 미응답, 불성실 응답 및 이상치 43부를 제외한 339명의 자료를 최종분석에 활용하였다. 자료분석은 SPSS for window 22.0프로그램을 이용하여 평균과 표준편차 등 기술통계와 회귀분석, 그리고 PROCESS Macro를 통한 조절효과 분석을 실시하였다.

이 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫 째, 대기업 신입사원의 개인-환경적합성, 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원의 5점환상 평균점수는 셀프리더십이 3.60으로 가장 높은 값으로 나타났고, 조직몰입이 3.56, 개인-환경적합성이 3.31, 경력개발지원이 3.30순으로 나타나 전체적으로 보통수준(3.0) 보다 높은 수준으로 나타났다. 또한 대기업 신입사원의 조직몰입 수준이 인구통계학적 특성에 따라 차이가 있는지를 확인한 결과 성별, 최종학력에서의 조직몰입의 수준차이가 있었다. 독립표본 t-검정결과 성별에서 남성이 3.60, 여성이 3.49로 남성의 조직몰입수준이 통계적으로 유의미하게 여성보다 높게 나타났으며 최종학력에선 대학원 이상이 3.77, 대졸이하가 3.52로 대학원을 졸업한 신입사원들의 조직몰입 수준이 통계적으로 유의미하게 대졸이하의 신입사원들보다 높게 나타났다.

둘 째, 대기업 신입사원의 개인-환경적합성은 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=0.802$ ,  $p<0.001$ ). 개인-환경적합성의 하위요인인 개인-조직적합성과 개인-직무적합성을 모두 투입시킨 다중회귀 분석 결과 개인-조직적합성( $\beta=0.583$ ,  $p<0.001$ )이 개인-직무적합성( $\beta=0.335$ ,  $p<0.001$ )보다 조직몰입에 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

셋 째, 셀프리더십은 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 정적인 관계를 강화하는 조절효과가 있는 것으로 나타났다( $B=0.1878$ ,  $p<0.001$ ). 개인-환경적합성과 셀프리더십의 상호작용항의 편의수정 하한값(LLICI)의 경우 0.1102, 상한값(ULCI)의 경우 0.2653으로 신뢰구간 사이에 0을 포함하고 있지 않기 때문에 유의한 것으로 나타났다.

넷 째, 경력개발지원은 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 정

적인 관계를 강화하는 조절효과가 있는 것으로 나타났다( $B=0.0785$ ,  $p<0.01$ ). 개인-환경적합성과 경력개발지원의 상호작용항의 편의수정 하한값(LLCI)의 경우 0.323, 상한값(ULCI)의 경우 0.1246으로 신뢰구간 사이에 0을 포함하고 있지 않기 때문에 유의한 것으로 나타났다.

## 2. 결론

본 연구의 목적은 대기업 신입사원의 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십과 경력개발지원의 조절효과를 구명하는데 있었다. 본 연구 결과를 토대로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대기업신입사원의 개인-환경적합성, 조직몰입, 셀프리더십 및 경력개발지원에 대하여 근로자가 인식한 수준은 비교적 높은 수준으로 나타났다. 이 가운데 셀프리더십이 가장 높은 값으로 나타났고, 조직몰입, 개인-환경적합성, 경력개발지원 순으로 나타났다. 가장 높은 수준을 보인 셀프리더십은 대기업신입사원들이 경쟁률이 높은 대기업에 합격한 것과 같이 특정과업을 수행하고 성과를 창출하는 영역에 있어서 높은 수준을 보이고 있으며 이를 위해 스스로를 관리하는 자기관리 수준 역시 높다고 해석할 수 있다. 한편, 경력개발지원은 측정된 변인들 중에는 가장 낮은 수준을 보이는데 이는 본 연구의 대상이 3년 미만의 신입사원이라는 점에서 경력개발지원의 하위요인 중 정책의 체계성과 같은 개념을 인지하거나 경험해보기에는 재직기간이 짧다는 점과, 신입사원들에게 성장비전을 제시하는 기업이 많지 않다는 연구결과와도 연관 지어 생각해 볼 수 있다.

둘째, 개인-환경적합성은 신입사원들의 조직몰입을 강화시키는 요인으로 작용한다. 즉, 신입사원들의 요구와 직무, 조직과 같은 환경의 적합성은 신입사원들로 하여금 조직의 주요목표와 가치를 긍정적으로 평가하고, 조직에 소속감과 충성심을 느끼고, 조직에 남아 조직을 위해 노력하도록 돕는다. 따라서 신입사원



의 조직몰입을 증가시키기 위해서는 신입사원들의 상황에 대한 이해를 바탕으로 이에 적합한 환경을 제공해주는 노력이 필요하다. 이에 따라 조직차원에서는 신입사원들이 스스로 보유하고 있는 역량과 요구들을 객관적으로 인식하고, 그에 부합한 환경을 제공해주기 위한 다양한 방안을 모색해야 할 것이다.

셋째, 셀프리더십은 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 정적영향을 강화한다. 이는 신입사원들이 속한 조직의 가치에 대해 동의하며 소속감을 가지고 조직을 위해 노력하도록 하기 위해서는 신입사원들의 상황에 적합한 환경을 제공하는 것이 중요하며, 속한 환경을 명확하게 인식하여 성취목표를 설정하고 스스로에게 영향력을 미쳐서 목표를 달성하는 힘을 보유할수록 신입사원들의 조직몰입 수준이 더 높아질 것임을 의미한다. 이에 따라 조직차원에서 조직몰입 수준을 높이기 위해서는 인재를 확보하는 단계에선 높은 수준의 셀프리더십을 보유하고 있는 인원을 확보함과 동시에 구성원들의 셀프리더십 역량을 개발시켜나갈 수 있는 방안을 모색할 필요가 있음을 시사한다.

넷째, 경력개발지원 역시 개인-환경적합성이 조직몰입에 미치는 정적 영향을 강화한다. 셀프리더십이 개인차원에서 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계를 강화해준다면, 경력개발지원은 조직차원에서 양자 간의 관계를 강화시켜준다. 경력개발지원은 조직구성원의 경력개발을 지원하기 위해 조직차원에서 체계적으로 정책 및 제도를 수립하고, 성장할 수 있는 기회를 제공하며, 상사가 부하직원의 경력에 관심을 가지고 지원함으로써 조직구성원들이 속한 환경에서 더욱 해당조직에 소속감을 가지고 조직을 위해 노력하도록 만들어 준다. 신입사원들의 조직몰입 제고를 위해선 배치되는 초기시점의 노력뿐만 아니라, 지속적으로 조직에 긍정적으로 참여할 수 있도록 할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

### 3. 제언

#### 가. 후속연구를 위한 제언

첫째, 연구대상인 신입사원을 좀 더 세부적으로 나눠볼 필요가 있다. 본 연구에선 연구대상을 매출액 기준 300대 기업에 입사하여 3년 미만으로 근속한 자로 선정하였다. 이를 위해 목표모집단의 업종 분포를 고려하여 조사대상 기업을 선정 후 선정된 기업체별로 소속 직원 1인을 협력자로 섭외한 후 설문을 진행하였다. 해당 기업의 직원 중 3년 미만의 신입사원일 경우 설문조사를 실시하였다. 이때 해당기업에서 3년 미만의 신입사원이라 할지라도 다른 기업에서 3년 이상의 재직경험이 있을 경우 본 연구에 적합하지 않은 연구대상일 수도 있다. 따라서 조사를 실시할 때 일차적으로는 조사대상 또는 조사를 도와주는 협력자들에게 조사대상이 본 연구의 목적과 취지에 부합한지 확인할 필요가 있다. 그러나, 협력자를 통해서 설문조사를 실시할 경우 이전기업의 경험에 따라 대상에 부합한지 여부를 확인하여 진행하는 것이 현실적으로 어려울 수 있기 때문에 추가적으로 조사도구를 통해서도 구분할 수 있도록 설계하는 것이 필요하다. 본 연구에선 이전직장의 경험여부를 묻는 질문을 포함하기는 하였으나 이전 직장의 경험이 있다고 체크를 한 경우 해당경험이 어느 정도 되는지를 추가적으로 확인하는 문항을 설계하지 않아 표본 중에서 이전 직장에서의 경험이 3년을 초과한 대상을 구분하지 못하였다. 추후 연구 진행시 이전 직장의 경험을 구분해야할 필요가 있을 경우 이전 직장경험이 있는지 여부와 함께 있을 경우 이전 직장에서의 재직기간도 함께 조사할 필요가 있을 것으로 판단된다.

둘째, 적합성의 관점에서 신입사원의 조직몰입에 영향을 줄 수 있는 추가적인 변인에 대한 연구가 필요하다. 이 연구는 대기업 신입사원의 조직몰입에 영향을 주는 변인으로 개인-직무적합성과 개인-조직적합성을 하위요인으로 하는 개인-환경적합성을 설정하였고, 신입사원의 조직몰입을 유도할 수 있는 지원방안을 마련하는데 시사점을 얻고자 셀프리더십과 경력개발지원의 조절관계를 밝히고자 하였다. 그러나 개인-환경적합성의 하위요인에 대해선 직무 및 조직 외에도 영

향을 줄 수 있는 다른 변인들이 존재할 수 있다. 따라서 신입사원의 조직몰입에 영향을 미치는 개인-환경적합성의 하위요인 중 직무 및 조직 외에도 상사, 동료, 집단 및 직업 등의 요인별로 조직몰입과 조절변인과의 관계에 대해 살펴볼 필요가 있다.

셋째, 효과성의 관점에서 조직몰입 외의 변인들과의 관계를 포괄적으로 밝힐 필요가 있다. 개인-환경적합성과 관련된 선행연구에선 개인-환경적합성 유형에 대한 종속변인으로 만족, 몰입, 이직의도와 같은 태도와 직무성과, 맥락수행 등과 같은 행동변인에 초점을 맞추고 있다. 그러나 본 연구에서는 개인-환경적합성의 결과변인으로 이직의도와 직무성과와 같은 변인들은 다루지 않았고, 주로 이직의도와 상반된 관계를 보여주는 조직몰입만을 결과변인으로 선정하였다. 하지만 신입사원들의 조기퇴사가 사회적으로 대두되고 있으며, 인적자원관리 및 개발 분야에서도 가시적인 성과를 요구하는 시대적인 상황을 고려해 볼 때 조직몰입 뿐만 아니라 이직의도 및 직무성과의 관계에도 관심을 가지고 연구할 필요가 있는 것으로 사료된다.

넷째, 연구의 대상 및 목적에 부합한 도구개발을 위한 연구가 필요하다. 본 연구는 대기업 신입사원을 대상으로 진행하였다. 선행연구를 통해서 신입사원들을 대상으로 타당도와 신뢰도를 확보하여 연구를 진행한 이력이 있는 도구들이지만, 본래 신입사원들을 대상으로 개발된 도구들이 아닌 만큼, 신입사원들의 관점에서 해당개념을 측정하기 위해 도구들을 개발해서 기존도구를 활용한 연구들과 비교를 해보는 것도 의미 있는 연구가 될 수 있을 것이다.

다섯째, 연구의 대상을 다양화 하는 것이다. 본 연구는 최근 사회적으로 이슈가 되고 있는 대기업 신입사원들에 초점을 맞추었다. 그러나 적합성은 대기업 신입사원 들 뿐만 아니라 모든 조직구성원들에게 중요한 주제이다. 따라서 대상의 폭을 넓혀서 전체 구성원을 대상으로 하였을 때도 개인-환경적합성이 조직몰입과 같은 효과성 변인에 영향을 주는지 여부와 그 관계를 조절하는 변인들에 대한 연구들은 이론적 및 실무적인 시사점이 큰 연구가 될 수 있을 것이다.

## 나. 연구 결과의 활용을 위한 제언

첫째, 구성원들의 셀프리더십 역량이 높아질 수 있도록 조직차원의 개입이 필요하다. 먼저는 채용단계에서 셀프리더십 역량을 공통역량으로 반영할 수 있다. 채용유형 및 대상에 따라 요구되는 역량이 다양한 만큼 언제나 셀프리더십을 다른 역량보다 우선시 할 수는 없겠지만, 다른 조건들이 유사하다면, 셀프리더십이 높은 인원을 선발함으로써, 조직 내에서 스스로 성취목표를 설정하고 영향력을 미쳐서 그 목표를 달성함으로써 구성원들의 몰입을 도모할 수 있을 것이다.

또한, 기존의 구성원들에 대해서도 셀프리더십 역량을 개발시켜줄 수 있는 기회를 제공해주는 것이 필요하다. 셀프리더십은 앞서 살펴본 바와 같이 범용적인 성격으로 인해 동일한 이름으로 제공되지만 프로그램의 내용은 속한 조직별로 상이할 수 있다. 구성원들의 셀프리더십 역량을 향상시키기 위해선 먼저 해당 조직 내에서 필요한 셀프리더십 역량이 무엇인지 정의하고 이를 개발하기 위한 효과적인 방안을 마련하는 것이 필요하다. 본 연구는 셀프리더십의 하위요인을 역량접근 방식으로 구성하여 조직별로 원하는 셀프리더십을 향상시키기 위한 필요역량을 도출하는데 도움이 될 수 있다.

한편, 신입사원들의 조직몰입을 제고하기 위한 인터벤션을 개발하거나 개선하는데에도 본 연구결과가 활용될 수 있다. 셀프리더십은 조직몰입에 영향을 줌과 동시에 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에 대한 조절효과를 가지고 있기 때문에 조직몰입을 제고하는 방안을 보다 다양하게 해줄 수 있다.

둘째, 구성원들의 조직몰입을 도울 수 있도록 다양한 차원에서의 경력개발지원 방안이 필요하다. 신입사원들이 조기에 이탈하는 첫 번째 이유로 직무 및 조직부적응을 꼽는 상황이지만, 대기업의 상황에서 모든 신입사원에게 적합한 환경을 제공해주는 것은 매우 어렵다. 어렵게 선발한 인원들이 이탈하지 않도록 하기 위해선 속한 조직에서 소속감을 느끼고 조직을 위해 노력하게 할 수 있는 방안을 강구하는 것이 필요하다. 예를 들어, 조직의 필요에 의해 개인의 요구가 반영되지 않은 환경에 속하더라도 사내 공모제나 CDP와 같은 제도들을 통해 이동을 할 수 있거나, 속한 직무 또는 조직 내에서 성장할 수 있는 커리어 패스와

역량들을 향상시킬 수 있는 기회가 제공되며 리더를 통한 정서관리 등이 종합적으로 제공된다면 구성원들이 속한 조직에서 소속감이나 충성심을 느끼고 조직에 남아 조직을 위해 노력하는 정도를 높일 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 강영순(2012), 개인-환경적합성간의 차별적 영향관계와 일가치감의 매개효과, **인적자원관리연구**, 19(4), 75-98.
- 강인주, 정철영. (2015). 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 고용가능성, 조직몰입 및 경력몰입의 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 47(2), 149-175.
- 강철희, 정상원 (2007). 사회복지사 경력성공인식의 영향요인에 관한 연구 : 경력만족과 고용가능성을 중심으로. **한국사회복지행정학**, 9(3). 61-91.
- 고영심. (2015). **개인-환경적합성이 다중초점 몰입, 발언행동, 조직시민행동에 미치는 차별적 영향과 몰입유형의 매개효과**. 박사학위논문, 제주대학교.
- 고영심, 강영순. (2015). 개인-환경적합성, 다중초점 몰입, 다중초점 조직시민행동간 차별적 영향관계와 몰입유형의 매개효과. **조직과 인사관리연구**, 39, 63-97.
- 고형일(2010). **의료기관 종사자의 셀프리더십이 서비스품질에 미치는 영향**. 박사학위논문, 울산대학교.
- 고환상, 김준호. (2011). 상사의 변혁적, 거래적 리더십, 개인의 셀프 리더십이 조직 몰입행동과 조직 시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. **2011 년 춘계학술발표대회**, 23-45.
- 권대봉 (2003). **인자원개발의 개념 변천과 이론에 대한 종합적 고찰**. 서울: 원미사.

- 김경호 (2004). **멘토링제도가 신입사원의 태도에 미치는 영향에 대한 연구**. 석사학위논문. 울산대학교 경영대학원.
- 김군홍, 김정훈. (2015). **셀프리더십 연구동향과 과제**. 리더십연구, 6, 77-98.
- 김민정. (2007). **대학생의 셀프 리더십 개발에 영향을 미치는 학습자 변인 연구**. 박사학위논문, 이화여자대학교.
- 김민지. (2017). **대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무적합성, 자기효능감, 경력개발지원 및 직무도전성의 구조적 관계**. 박사학위논문, 서울대학교.
- 김성국. (1992). **조직과 인간행동**. 서울 :명경사.
- 김소영, 장원섭, 김민영. (2007). **대졸 초기경력자의 조직적응 요인들과 심리사회적, 구조적, 학습경험적 요인들 간의 정준상관 분석 연구**. 한국교육, 34(4), 105-129.
- 김연선. (2008). **셀프리더십이 팀웍과 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향**. 박사학위논문, 세종대학교.
- 김지영. (2007). **신입사원의 셀프리더십, 직무만족 및 조직몰입과의 상관성 연구**. 석사학위논문, 연세대학교.
- 김혁. (2013). **국내 대기업 신입사원의 셀프리더십 역량수준이 조직몰입에 미치는 영향**. 석사학위논문, 한양대학교 교육대학원.
- 김홍국 (2000). **경력개발의 이론과 실제**. 서울 : 다산출판사.

- 남기연, 김경아. (2011). 청소년의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향. **청소년학연구**, 18(7), 85-113.
- 남주성. (2016). **경찰공무원의 개인-환경 적합성 및 조직몰입과 혁신적 업무 행동 간의 인과관계 분석**. 박사학위논문, 한양대학교.
- 남중수. (2013). **대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과개인 및 조직 특성의 위생적 관계**. 박사학위논문, 서울대학교.
- 남주성, 김연희, 이희선. (2015). 경찰공무원의 개인-환경 적합성이 혁신적업무 행동에 미치는 영향. **경찰학연구**, 15(3), 3-37.
- 남지은. (2011). **경력개발지원이 조직몰입과 주관적 경력성공에 미치는 영향**. 석사학위논문, 중앙대학교.
- 대한상공회의소. (2011). **기업의 경력직 채용 및 활용 현황 조사**.
- 류근관. (2013). **통계학**, 제 3 판. 서울: 법문사.
- 류동희, 이종구, 김홍유. (2012). 한국 대기업의 채용패턴 변천과정과 시대별 특성 비교분석에 관한 연구-1980년대 이후 삼성, 현대, LG, SK 중심으로. **경영사학**, 64(단일호), 33-58.
- 문재승. (2012). **경력성과의 선행요인과 결과영향에 관한 통합적 연구**. 미출판 박사학위논문, 경북대학교.
- 박노운, 설현도. (2011). 연구논문: 직무환경의 호의성이 정서적 몰입에 미치는 영향-종업원-조직 간 사회적 교환관계의 매개효과를 중심으로. **기업경영연구 (구 동림경영연구)**, 38(단일호), 161-185.



- 박동수, 이희영. (2002). 자기유능감과 직무성과간의 관계에 대한 셀프리더십의 매개작용. **인사 · 조직연구**, 10(1), 135-159.
- 박성민. (2002). **셀프 리더십 프로그램 효과 분석. K 기업 사례**. 석사학위 논문, 연세대학교.
- 박성민. (2011). **귀임주재원의 경력개발지원이 직무성과 및 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입과 경력몰입을 중심으로**. 박사학위 논문, 중앙대학교.
- 박소연. (2012). 대기업 신입사원 조직사회화의 장애요인 탐색. **산업교육연구**, 24(3월호), 71-85.
- 박소희. (2013). 개인과 조직간의 가치부합이 직무만족에 미치는 영향-개인 및 조직특성의 조절효과를 중심으로. **인적자원관리연구**, 20(2), 1-26.
- 박은규. (2015). **대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향**. 석사학위논문, 서울대학교
- 배현경 (2013). **군 내 경력개발 지원, 경력계획 실천행동, 다차원적 동기와 직무몰입과의 관계**. 석사학위논문, 고려대학교.
- 백주은. (2011). **신입사원 입문교육과 조직몰입의 관계에서 자기효능감의 매개효과**. 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원.
- 성지영, 박원우, 윤석화. (2008). 개인-환경 (조직, 상사, 동료) 적합성이 조직 시민행동 및 인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증. **인사 · 조직연구**, 16(2), 1-62.
- 손규태, 김진모. (2015). 대기업 종사자의 직무성과와 경력개발지원, 조직몰입, 경력몰입 및 조직시민행동의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**,

47(3), 139-174.

송민철. (2012). **대기업의 공식적 멘토링 프로테제들이 인식한 멘토링 기능과 조직사회화 및 조직유효성의 관계**. 석사학위논문, 서울대학교.

송민철, 김진모. (2013). 대기업 공식적 멘토링의 기능과 조직사회화 및 조직유효성의 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 45(1), 103-124.

송영수. (2011). 기업 내 셀프리더십 필요역량 탐색. **HRD 연구 (구 인력개발연구)**, 13(3), 51-74.

송진섭, 유태용. (2005). 개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 18(2), 361-384.

서경민. (2010). **기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 이식이 직무유효성에 미치는 영향**. 박사학위논문, 고려대학교.

신수림, 정진철. (2014). 산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리행동의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 46(2), 183-213.

신용국, 김명소, 한영석. (2009). 셀프리더십 척도 (Revised Self-Leadership Questionnaire) 타당화 연구. **한국심리학회지 학교, 한국 심리학회**, 6(1), 313-340.

안창규. (2012). 축구지도자의 셀프리더십, 임파워먼트와 조직유효성간의 인과분석. **한국체육과학회지**, 21(1), 347-359.

양유진. (2009). **호텔 직원의 개인-환경 적합성이 선제적 행동에 미치는 영향: 조직후원인식의 매개효과를 중심으로**. 석사학위논문, 세종대학교.

양혁승, 정영철. (2002). 개인가치와 개인이 지각하는 조직가치가 개인의 태도에 미치는 영향. **인사·조직연구**, 10(2), 211-238.

양현철. (2012). **Workplace Flexibility가 신입사원급 직장인들의 이직의도와 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대한 연구:일-성장 균형, 조직지원인식의 매개효과와 셀프 리더십의 조절효과를 중심으로**. 석사학위논문. 고려대학교.

엄동욱. (2008). 대졸 신입사원의 조기퇴사 실태와 원인 : 기업 인적자원관리(HRM) 에의 시사점을 중심으로. **직업능력개발연구**, 8, 237-260.

오왕묵. (2001). **셀프리더십이 군조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구**. 국방대학교 국방관리대학원 석사학위논문.

오진주. (2014). **대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 인과적 관계**. 석사학위논문, 서울대학교

오진주, 김진모. (2014). 조직사회화의 영향요인에 관한 통합적 문헌고찰. **농업교육 과 인적자원개발**, 46(1), 153-184.

오진주, 김진모. (2015). 대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 진취적행동의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 47(3), 83-116.

오현규, 박성민.(2014). 일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 생활만족에 미치는 향력 연구:공공 민간 조직 내 조직몰입의 조효과를 심으로. **「한국행정 논집」**, 26(4):901-930.

유성희 (2008). **경력개발제도가 연구개발인력의 조직몰입에 미치는 영향 연**

- 구. 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원.
- 이계원. (2012). **채용경로별 직무스트레스와 조직몰입 연구**. 석사학위논문, 고려대학교.
- 이계현. (2001). **셀프리더십과 조직구성원의 직무만족도 및 조직몰입도와의 관계**. 석사학위논문, 부산대학교.
- 이동윤 (2010). **신입사원의 경력계획이 조직적응에 미치는 영향에 관한 연구:경력몰입의 매개효과와 고용가능성, 경력개발지원인식의 조절효과를 중심으로**. 석사학위논문, 고려대학교.
- 이명숙. (2003). **대학생의 진로자기효능감과 진로장애지각, 진로준비행동 간의 관계분석**. 석사학위논문, 전주대학교 국제상담대학.
- 이목화, 문형구. (2014). 국내 조직몰입 연구의 현황과 향후 방향. **조직과 인사관리연구**, 38.
- 이미정 (2015). **외식기업 종사원의 경력정체가 이직의도에 미치는 영향: 경력동기와 조직경력개발지원의 조절효과**. 석사학위논문, 숙명여자대학교.
- 이상호. (2001). 경영학계의 주요 리더십이론 및 국내 연구동향: 세 가지의 리더십 관점에서의 검토 및 제언. **조직과 인사관리연구**, 24, 1-40.
- 이수창, 이환범. (2008). 직무특성과 조직몰입 간의 관계에 있어서 행정조직문화의 조절효과 분석: 경상북도 시·군을 중심으로. **한국지방자치연구**, 10(2), 139-162.
- 이원정. (2013). **대졸 초기경력자의 경력개발지원 인식과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향**. 석사학위논문, 한양대학교 교육대학원.

- 이인석, 백종훈, 전무경. (2010). 개인-환경적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. **대한경영학회지**, 23, 1951-1967.
- 이정수. (2012). **군 조직원의 상사 변혁적 리더십, 자기주도학습 및 학습동기가 적응력과 조직몰입에 미치는 영향**. 중앙대학교 박사학위논문.
- 이종법, 장호철. (2008). 근로자의 셀프리더십 향상이 조직몰입과 혁신행동에 미치는 영향. **경영논총**, 29, 69-99.
- 이은경. (2003). **개인-직무 적합성(person-job fit)에 관한 연구**. 석사학위논문, 서울대학교.
- 이은숙, 신제구, 백기복. (2000). 슈퍼리더십과 셀프리더십이 자기 권능감과 성과에 미치는 영향에 관한탐색적 연구. **인사조직학회 춘계학술대회 논문집**, 275-286.
- 이재규, 조영대. (1994). 직무적합성이 직무만족과 갈등관리방법에 미치는 영향. **경영학연구**, 23(3), 313-338.
- 이정수. (2012). **군 조직원의 상사 변혁적 리더십, 자기주도학습 및 학습동기가 적응력과 조직몰입에 미치는 영향**. 중앙대학교 박사학위논문.
- 이형권. (2016). 조절분석과 조절된 매개분석 및 매개된 조절분석의 오해와 진실. **관광연구**, 31(3), 213-248.
- 임규혁, 이해영, 한주희. (2012). 개인 · 조직 적합성 및 개인 · 직무 적합성과 정서적 몰입 간 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과. **대한경영학회지**, 25(3), 1583-1606.
- 임영신. (2013). **조직 커뮤니케이션 유형이 조직몰입에 미치는 영향: 셀프리**

**더십의 조절효과를 중심으로.** 석사학위논문, 한양대학교교육대학원.

임해진 (2016). **대졸 초기경력자의 조기퇴사 경험에 대한 연구.** 석사학위논문, 숙명여자대학교.

장서영, 장원섭. (2008). 대졸 초기경력자의 조직적응에 관한 질적 연구: 이직 고려사유와 이에 대한 대응실태를 중심으로. *Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education*, 11(3), 105-138.

장원섭, 김소영, 김민영, 김근호. (2007). 대졸 초기경력자의 직장 적응 실태에 관한 조사연구. *직업교육연구*, 26(3), 141-164.

장은주. (2002). **주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구: 금융기관 종사자를 대상으로.** 박사학위논문, 서강대학교.

장철호. (2011). 호텔신입사원의 조직사회화가 조직몰입에 미치는 영향 - 개인 조직적합성의 조절효과를 중심으로. *Tourism Research*, 33, 43-61.

정남진. (1999). **연구개발조직의 리더십에 관한 연구.** 석사학위논문, 고려대학교

정유진. (2016). **대졸 초기경력자의 조직경력개발지원 인식이 직무성과에 미치는 영향 : 경력몰입의 매개효과.** 석사학위논문, 숙명여자대학교

정준호, 송영수. (2012). 국내 대기업의 셀프리더십 필요역량에 대한 중요도-수행수준 인식 차이 및 교육요구도 분석. *학습과학연구*, 6(2), 79-98.

정해경, 권미영, 한동여. (2007). 제조기업 종업원의 내부서비스품질이 직무몰입과 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구-S 사를 중심으로. *경영연구*,

22, 233-257.

주홍석. (2014). **대기업 대졸 신입사원의 직업적응과 입사 전의 지식, 입사 후에 대한 기대, 선도적 행위, 조직사회화 전략 및 직장 내 사회적 지원의 관계**. 박사학위논문, 서울대학교.

주희정. (2012). 신규 대졸자의 직장적응 곤란 유형별 영향요인 분석. **HRD 연구 (구 인력개발연구)**, 14(1), 73-93.

차재빈, 류가연, 이훈영. (2013). 계약영업사원의 개인-직무 적합/개인-조직 적합과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계. **대한경영학회지**, 26(3), 567-588.

천승현. (2007). **공기업 신입직원의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 개인역량특성의 조절효과를 중심으로**. 석사학위논문, 서울대학교.

최명옥, 유태용. (2005). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 18(1), 139-162.

최보인, 장철희, 권석균. (2011). 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 효과성 연구. **조직과 인사관리연구**, 35, 199-232.

하규수. (2014). 대학졸업생들의 중소기업 취업촉진 방안에 관한 연구. **벤처창업연구**, 9(4), 55-64.

한국경영자총협회. (2016). **2016년 신입사원 채용실태 조사**.

[http://www.kefplaza.com/kef/kef\\_press\\_view.jsp?num=5023](http://www.kefplaza.com/kef/kef_press_view.jsp?num=5023)

황영훈. (2016). **대기업 사무직 초기경력자의 이직의도와 조직사회화, 형식 학습 및 무형식학습 활동의 구조모형과 팀장 및 팀 구성원 사회적지지의 조절효과 검증**. 박사학위논문 계획서, 서울대학교.

황혜진, 배수현. (2010). 연구논문: 컨벤션산업 종사자의 셀프리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. **호텔관광연구**, 37(단일호), 220-232.

Abramovitz, S. I.(1973). Internal-external control and social-political activism. *Journal of consulting and clinical psychology*, 40(2). 196.

Angle, H. L.,& Perry, J. L. (1986). Dual commitment and labor-management relationship climates. *Academy of Management Journal* , 29 (1),31-50.

Bandura, A.(1977). A self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 82(2), 191-215.

Barnett, B. R, &Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636.

Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review*, 16(2), 125-138.

Belk, R. W.(1988). Possession and the extended self. *Journal of Consumer Research*, 15, 139-168



- Bligh, M. C., Pearce, C. L., & Kohles, J. C. (2006). The importance of self- and shared leadership in team based knowledge work. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 296–318.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person–Organization Fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure and career success, *Journal of Vocational Behavior* , 44 (1), 32–54.
- Brown, S. D., & Gore, P. A. (1994). An evaluation of interest congruence indices: distribution characteristics and measurement properties, *Journal of Vocational Behavior* , 45 (3), 310–327.
- Buchanan, I. I. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly* , 19 (4), 533–546.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875.
- Cable, D. M., Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration. *Journal of applied psychology*, 89(5), 822.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3), 294–311.

- Caplan, R. D. (1987). Person–environment fit theory and organizations: commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms, *Journal of Vocational Behavior* , 31 , 248–267.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person–organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333–349.
- Cherniss, C. (1991). Career commitment in human service professionals: A biographical study. *Human relations*, 44(5), 419–437.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 17(3), 336–354.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological theory of workadjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(3), 219–240.
- Edwards, J. R.(1991), Person–job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* , 6, 283–357.
- Erdogan, B., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: the compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support.

*Personnel Psychology*, 57(2), 305–332.

Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of management review*, 6(2), 309–318

Feldman, D. C. (1988). *Managing Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.

Fritzsche, B. A., Powell, A. B., & Hoffman, R. (1999). Person–environment congruence a predictor of customer service performance, *Journal of Vocational Behavior*, 54 (1), 59–70.

Etzioni, A. (1961). *Complex organizations: A sociological reader*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1990). A longitudinal test of the influence of congruence: job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior, *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 389–398.

Greenhaus, J. H., Callenan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management*. Fort Worth: The Dryden Press.

Greguras, G. J. & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: linking person–environment fit to employee commitment and performance using self–determination theory. *Journal of applied psychology*, 94(2), 465.

Godwin, J. L., Neck, C. P., & Houghton, J. D. (1999). The impact of

thought self-leadership on individual goal performance: A cognitive perspective. *Journal of Management development*, 18(2), 153–170.

Gutteridge, T. G. (1993). *Organizational Career Development: Benchmarks for Building a World-Class Workforce*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250–279.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.

Heesacker, M., Elliott, T. R., & Howe, L. A. (1988). Does the Holland code predict job satisfaction and productivity in clothing factory workers?, *Journal of Counseling Psychology* , 35 (2), 144–148.

Holland, J. L. (1976). *Vocational preferences*. In M. D. Dunnette(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* , Chicago , IL: Rand McNally.

Houghton, J. D. & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672–691.

Hoeglund, T. J., & Hansen, J. C. (1999). Holland-style measures of

congruence: are complex indices more effective predictors of satisfaction?, *Journal of Vocational Behavior* , 54 , 471–482.

Houghton, J. D., & Yoho, S. K. (2005). Toward a Contingency Model of Leadership and Psychological Empowerment: When Should Self-Leadership Be Encouraged?. *Journal of Leadership & Organizational Studies* , 11(4), 65–83.

Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* , 18 , 555–573.

Iverson, R. D. (1992). *Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller model*. Iowa City, IA: University of Iowa.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 499–517.

Ko, J., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen' s Three-components Model of Organizational Commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology* , 82 , 961–973.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607–610.

Kristof-Brown, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative

review of its conceptualizations, measurement and implications,  
*Personnel Psychology* , 49 , 1–49.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005).  
CONSEQUENCES OF INDIVIDUALS' FIT AT WORK: A META-  
ANALYSIS OF PERSON-JOB, PERSON-ORGANIZATION, PERSON-  
GROUP, AND PERSON-SUPERVISOR FIT. *Personnel psychology*,  
58(2), 281–342.

Lauver, K. j., & Kristof-Brown, A. (2001). Distionguishing between  
employees' perceptions of person-job and person organization  
fit, *Journal of actional Behavior* , 59 (3), 454–470.

Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics  
to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of  
Applied psychology*, 54(4), 305.

Manz, C. C. (1986). Self-leadership : Toward an expanded theory of  
self-influence processes in organizations. *Academy of  
Management review*, 11(3), 585–600.

Manz, C. C., & Sims, H. P. (1990). *Super-leadership*. Berkley  
Publishing Group.

Manz, C. C., & Neck, C. P.(1999). *Mastering self-leadership:  
empowering yourself for personal excellence*. Englewood Cliffs,  
NJ: Prentice Hall.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component

conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* , 1 , 61-89.

Morris, J. H., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of management Journal*, 24(3), 512-526.

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of management Review*, 8(3), 486-500.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* , 14 , 224-247.

Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of vocational behavior*, 31(3), 268-277.

Napolitano, C. S., & Henderson, L. J. (1998). *The leadership odyssey: A self-development guide to new skills for new times*. Jossey-Bass Publishers.

Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of managerial psychology*, 21(4), 270-295.

Neck, C. P., & Manz, C. C. (1996). Thought self-leadership: The impact

of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of organizational behavior*, 445–467.

Oleski, D., & Subich, L. M. (1996). Congruence and career change in employed adult, Schein, E. H. (1968). Organizational Socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, 9, 1–15.

O' Reilly, C. A., Chatman, J., & Calswell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person–organization fit, *Academy of Management Journal* , 34 (3), 487–516.

Park, W. (1999). Person–organization fit, person–department fit, and their relationship to performance, satisfaction, and turnover intention, *Seoul Journal of Business* , 5 (1), 35–61.

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K.(2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*. 26, 298–310

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V.(1974). Organizational commitment, Job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* , 5 , 603–609.

Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C.(1998). Self–leadership



and performance outcomes; The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523–538.

Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465–476.

Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1988). Managing older workers' careers. *Research in personnel and human resources management*, 6(1), 37–74.

Rothenbach, W. F. (1982). Career Development: Ask Your Employees for Their Opinions. *Personnel Administrator*, 27(11), 43.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel psychology*, 50(2), 395–426.

Schneider, B. (1987). E= f (P, B): The road to a radical approach to person–environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 353–361.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143–150.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46–56.

- Stewart, G. L.(1993). *Self-regulation and the big five personality traits as determinants of employee empowerment behavior* Doctoral dissertation. Arizona State University.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731–748.
- Suer, D. E., & Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual review of psychology*, 29(1), 333–372.
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573–592.
- Vancouver, J. P. & Schmitt, N. W. (1991). an exploratory Examination of person–organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology* , 44 (2), 333–352.
- Von Glinow, M. A., Driver, M. J., Brousseau, K., & Prince, J. B. (1983). The design of a career oriented human resource system. *Academy of Management Review*, 8(1), 23–32.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader–member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82.

Weibo, Z., Kaur, S., & Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review(1960–2009). *African Journal of Business Management* , 4 (1), 12–20.

[부록1] 설문지

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다. 저는 서울대학교 대학원 농산업교육과에서 인적자원개발을 전공하고 있는 조종현이라고 하며, 석사학위 논문으로 대기업 신입사원의 조직몰입에 관한 연구를 수행하고 있습니다.

본 설문지의 응답은 신입사원 분들의 조직몰입에 관한 생각을 측정하기 위한 것으로, 응답해 주신 결과는 매우 소중한 자료로써 활용될 것을 약속드립니다. 응답에 있어 정답과 오답은 없습니다. 각 문항을 읽은 직후, 귀하의 첫 느낌이 가장 정확한 답입니다.

설문지는 총 5면이며, 응답하는데 걸리는 시간은 약 10분 정도가 소요됩니다. 응답 해주시는 모든 내용은 통계법 제33조에 의거하여, 익명으로 처리되어 특정 개인의 자료는 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 사용될 것을 약속드립니다. 또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없습니다. 비슷한 내용의 문항이 있더라도 빠짐 없이 응답해주시기 바랍니다.

응답을 완료해주신 분께는 소정의 기프티콘을 제공해드릴 예정이니, 희망하시는 분들께서는 핸드폰번호를 남겨주시기 바랍니다. 설문조사와 관련한 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락 주시기 바랍니다.

다시 한 번 적극적인 협조에 진심으로 감사드립니다.

2017년 3월

서울대학교 대학원 농산업교육과

석사과정 조 종 현

지도교수 김 진 모

I. 다음은 소속하고 계신 **회사와의 적합성**에 관한 설문입니다. 아래의 항목을 읽으시고, 각 영역에 대하여 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	←	보통이다	→	매우 그렇다
1	내가 현재 하고 있는 업무는 내가 바랬던 직무 특성을 전반적으로 지니고 있다	①	②	③	④	⑤
2	내 업무는 나의 욕구를 충족시켜 준다	①	②	③	④	⑤
3	내 직무는 내가 평소 가진 흥미에 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤
4	내 업무는 내가 추구하는 목표를 이루기에 적합하다	①	②	③	④	⑤
5	내 업무는 내가 추구하는 가치관에 잘 부합한다.	①	②	③	④	⑤
6	내가 가진 스킬이나 지식은 내 직무에서 필요로 하는 스킬이나 지식과 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤
7	내 업무는 내가 가진 지식이나 기술을 활용하기에 적합하다.	①	②	③	④	⑤
8	우리회사가 추구하는 가치는 평소 내가 추구하는 가치와 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤
9	우리회사의 운영방식은 나에게 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤
10	우리회사의 경영철학은 평소 나의 생각과 일치한다	①	②	③	④	⑤
11	우리회사는 나의 성격에 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤
12	우리회사의 기업문화는 나와 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 귀하의 **‘조직몰입’**에 관한 설문입니다. 아래의 항목을 읽으시고,  
 각 영역에 대하여 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	←	보통이다	→	매우 그렇다
1	나는 우리 회사를 위해 일반적으로 기대되는 수준 이상의 노력을 할 용의가 있다	①	②	③	④	⑤
2	나는 내 친구들에게 우리 회사를 일 할 만한 가치가 있는 회사이라고 말한다	①	②	③	④	⑤
3	나는 이 회사에 대한 충성심이 없다	①	②	③	④	⑤
4	나는 우리 회사에서 계속 일하기 위해 대부분의 업무를 받아들일 것이다	①	②	③	④	⑤
5	나는 회사와 나의 가치가 비슷하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
6	나는 우리 회사의 구성원이라는 것을 다른 사람에게 말하는 것이 자랑스럽다	①	②	③	④	⑤
7	유사한 업무를 한다면, 다른 회사에서 일하는 것이 더 나을 것이다	①	②	③	④	⑤
8	우리 회사는 내가 업무성과를 내는데 최선을 발휘하게 한다	①	②	③	④	⑤
9	나의 현재 상황에서 약간의 변화만 있으면 이 회사를 떠날 것이다	①	②	③	④	⑤
10	내가 입직할 때 고려했던 다른 회사들에 비해 우리 회사를 선택한 것에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
11	이 회사에 계속해서 재직함으로 인해 얻는 것이 많지 않다	①	②	③	④	⑤
12	직원과 관련된 사안에서 이 회사의 방침을 준수하면 득이 될 것이 없다	①	②	③	④	⑤
13	나는 우리 회사의 미래에 대해 많은 관심을 가지고 있다	①	②	③	④	⑤
14	내가 선택할 수 있는 회사 중 우리 회사가 최고의 조직이다	①	②	③	④	⑤
15	이 회사에서 일하기로 결정한 것은 실수이다	①	②	③	④	⑤

III. 다음은 귀하의 ‘셀프리더십’에 관한 설문입니다. 아래의 항목을 읽으시고, 각 영역에 대하여 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	←	보통이다	→	매우 그렇다
1	나는 내 자신의 의사를 표현하고 효과적으로 소통할 수 있다. [예) 경청, 질문, 요약, 피드백]	①	②	③	④	⑤
2	나는 성과달성을 위해 자신에게 주어진 업무와 역할에 대해 열정을 가지고 완수하고자 노력한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 성과달성을 위해 업무특성을 명확히 이해하고 효과적으로 수행할 수 있는 지식을 축적하고 발휘한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 내적/외적 일관성을 유지하며 불의와 타협하지 않으며 성실한 자세를 견지한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 목표달성을 위해 성과창출의 방향으로 적극적으로 임한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 다양하고 입체적인 관점을 가지고 혁신적인 아이디어를 도출한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 문제 발생시 최선의 결과를 얻기 위해 신속히 문제를 규명하고 다양한 대안을 제시한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 자신감과 신뢰를 바탕으로 주어진 상황과 미래에 만족하고자 한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 긍정적 상호작용을 통해 인적 네트워크를 형성하고 유지한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 내 자신의 주체성을 바탕으로 스스로를 이끌어가며 능동적으로 사고하고 행동한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 내 자신의 강약점을 명확하게 파악하여, 보완하고 발전시키기 위해 지속적으로 노력한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 어려운 상황에서도 내 자신의 감정과 행동을 상황에 적합하게 제어하고 조절한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 철저한 자기분석을 통해 내 자신의 현재상태를 객관적으로 돌아보고 목표와의 차이를 확인한다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 목표달성을 위해 성과를 지향할 수 있도록 스스로를 고취시킨다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 내가 속한 조직의 비전과 자신의 가치체계를 연계한 목표를 달성하기 위한 세부계획을 세운다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 목표달성을 위해 우선순위에 따라 효과적/효율적으로 자원 및 일정을 계획하고 실천한다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 내 자신의 사고와 행동에 대해 스스로 물질적/심리적으로 보상한다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 귀하가 속해있는 회사에서의 ‘경력개발지원’에 관한 설문입니다.

아래의 항목을 읽으시고, 각 영역에 대하여 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	←	보통이다	→	매우 그렇다
1	우리 회사 경영진의 리더십은 경력개발지원 분위기 조성에 노력하는 유형이다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 회사는 조직구성원의 경력개발에 대한 비전제시가 명확하다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 회사의 경력개발지원 프로그램은 경영목표 달성과 연관되어 있다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 회사에는 인적자원의 미래에 따른 경력개발지원 계획이 수립되어 있다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 회사에는 경력개발지원을 위한 교육훈련 체계가 체계적으로 운영되고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	우리 회사에는 개인의 경력계획 설계를 위한 경력상담 제도 등이 운영되고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	우리 회사에는 개인의 경력개발지원을 위한 정보시스템이 구축되어 있다.	①	②	③	④	⑤
8	우리 회사에는 직무공고, 직무순환 등을 통한 다양한 경력경로가 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	내가 나의 전문지식과 기술을 발전시키고자 한다면 현재의 회사로부터 성장기회를 얻을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 회사로부터 업무와 관련된 기술을 향상시킬 수 있는 교육에 참여할 수 있는 기회가 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나의 전문지식과 기술을 더욱 발전시킬 수 있는 여건이 회사로부터 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나의 전공분야에서 새로 밝혀진 지식 및 기술을 신속히 파악할 수 있는 다양한 수단이 회사로부터 제공되고 있다. [ 예) 세미나, 학습동아리 등 ]	①	②	③	④	⑤
13	나의 상사는 인사면담 등을 통해 경력계획을 수립할 수 있도록 도움을 주었다.	①	②	③	④	⑤
14	나의 상사는 나의 경력목표 달성 여부에 관심을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
15	나의 상사는 내가 업무성과목표를 정하는 데 많은 지도와 도움을 주었다.	①	②	③	④	⑤
16	나의 상사는 내 업무성과가 좋은 경우 나의 공로를 확실히 인정해준다.	①	②	③	④	⑤
17	나의 상사는 업무성과를 높일 수 있는 방법을 사전에 내게 알려준다.	①	②	③	④	⑤
18	나의 상사는 나의 업무성과에 관해 피드백을 주고 조언해 준다.	①	②	③	④	⑤



※ 다음은 귀하의 일반적인 사항들입니다. 해당되는 부분에 표시 또는 기입해주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은?    ① 남성    ② 여성
2. 귀하의 연령은?    ① 20~24세    ② 25~29세    ③ 30~34세    ④ 35세 이상
3. 귀하의 최종학력은?    ① 고졸    ② 전문대졸    ③ 대졸    ④ 석사    ⑤ 박사
4. 귀하의 결혼여부는?    ① 미혼    ② 기혼
5. 귀하가 소속된 회사의 업종은?  
① 제조업                      ② 금융·보험                      ③ 도매·소매업                      ④ 건설업  
⑤ 기타 (                      )
6. 귀하가 재직하고 있는 회사 명칭은 무엇입니까 ? (                      )
7. 재직하고 있는 회사에서 귀하의 직군은?  
① 관리/경영지원                      ② 영업                      ③ 제조/생산                      ④ 연구개발(R&D)  
⑤ 기타 (                      )
8. 현재 직장 이전에 귀하가 계약직 또는 정규직으로 있었던 직장 경험은 (파트타임 제외) ?  
① 0회                                      ② 1회                                      ③ 2회  
④ 3회                                      ⑤ 4회이상
9. 귀하가 현재 회사에 입사한 연도와 월은 ?  
(              )년 (              )월
10. 귀하의 고용계약 형태는 무엇입니까?    ① 정규직    ② 비정규직(파트타임 제외)

※ 설문에 성실히 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

[부록2] 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 경력개발지원 변인 통제 하  
셀프리더십의 조절효과

<부록2-1> 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십의 조절효과(경력개발지원 통제)

모형	독립변인	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
중속변인: 조직몰입	상수	2.6286*	.1033	25.4557	.0000	2.4255	2.8318
	성별	.0533	.0310	1.7224	.0859	-.0076	.1142
	학력	-.0368	.0422	-.8720	.3838	-.1199	.0462
	경력개발지원	.2771*	.0288	9.6179	.0000	.2204	.3388
	개인-환경적합성	.4215*	.0303	13.9101	.0000	.3619	.4811
	셀프리더십	.0482	.0338	1.4266	.1546	-.0183	.1147
	개인-환경적합성 × 셀프리더십	.1206	.0356	3.3867	.0008	.0506	.1907
	R= .8713, R <sup>2</sup> =.7592, F=174.4215 / △R <sup>2</sup> =.0083						

<부록 2-2> 셀프리더십에 의한 조건부효과의 계수 및 유의도 (경력개발지원 통제)

셀프리더십	조절변수의 평균값과 ±1SD에서의 조건부 효과			
	Boot Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
-1SD(-.5054)	.3605	.0376	.2865	.4346
Mean(.0000)	.4215	.0303	.3619	.4811
+1SD(.5054)	.4824	.0327	.4182	.5467

[부록3] 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 셀프리더십 변인 통제 하  
경력개발지원의 조절효과

<부록3-1> 개인-환경적합성과 조직몰입의 관계에서 경력개발지원의 조절효과 (셀프리더십 통제)

모형	독립변인	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
중속변인: 조직몰입	상수	3.5070*	.1268	27.6562	.0000	3.2576	3.7565
	성별	.0470	.0312	1.5061	.1330	-.0144	.1084
	학력	-.0200	.0423	-.4724	.6370	-.1031	.0632
	셀프리더십	.0070	.0358	.1941	.8462	-.0635	.0774
	개인-환경적합성	.4448*	.0301	14.7921	.0000	.3857	.5040
	경력개발지원	.3018*	.0284	10.6316	.0000	.2459	.3576
	개인-환경적합성 × 경력개발지원	.0769*	.0249	3.0931	.0021	.0280	.1258
	R= .8705, R <sup>2</sup> =.7578, F=173.1488 / ΔR <sup>2</sup> =.0070						

<부록 3-2> 경력개발지원에 의한 조건부효과와 계수 및 유의도 (셀프리더십 통제)

경력개발지원	조절변수의 평균값과 ±1SD에서의 조건부 효과			
	Boot Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
-1SD(-.6694)	.3934	.0333	.3279	.4588
Mean(.0000)	.4448	.0301	.3857	.5040
+1SD(.6694)	.4963	.0354	.4266	.5660

# **Abstract**

## **The Moderating Effects of the Self-leadership competencies and Support for Career Development on the Relationship between Person-Environment Fit and Organizational Commitment of Newcomers in Large Corporations**

*By Jong-Hyeon CHO*

*Thesis for Master of Education*

*in the Graduate School of Seoul National University, Korea, 2017*

*Major Advisor: Jin-Mo Kim, Ph. D*

The purpose of this study was to identify a causal relationship among person–environment fit, organizational commitment, self–leadership competencies and support for career development of newcomers in large corporations.

The population of this study was newcomers who have been employed within less than 3 years, and the target population was new comers of top 300 companies with highest sales turnover. In order to measure variables, existing scales which suited the purpose of this study were used or reconstructed. Survey questionnaire was conducted through both online and offline survey system, and 382 questionnaires from 43 companies have been collected. A total of 339 out of 382

questionnaires were used for analysis after data cleaning. To estimate parameters of proposed research model, frequency analysis, mean and standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, regression analysis were used. An alpha level of 5% was established prior for determining significance.

The findings of the study were as follow: First, the levels of person–environment fit, organizational commitment, self–leadership competencies and support for career development of newcomers in large corporation were relatively high. Second, person–environment fit had a positive effect on organizational commitment of new employees in large corporations. This result implies that providing an appropriate environment for newcomers based on the understanding of their situation is crucial in order to increase organizational commitment. Third, self–leadership competencies had a moderating effect on consolidating the positive effect between person–environment fit and organizational commitment of new employees. In other words, organizational commitment is to be strengthened as the newcomer possess the ability to set an achievement goal based on a clear understanding of one’ s situation, and attaining the goal by exerting influence to oneself. This suggests the necessity of securing personnels with high self–leadership competence, together with seeking ways to support the improvement of self–leadership competence of the newcomers.

Fourth, support for career development showed a moderating effect on straightening the positive effect between person–environment fit and organizational commitment of new employees. This indicates that in order to enhance organizational commitment, besides the devotion during initial period when newcomers are being placed, corporations

should find a way to continuously encourage newcomers through policies, system, supervisors. and providing opportunity of growth. Based on the result of this study, some recommendations for the future research were suggested: First, it is necessary to examine the new employee in detail. Second, variables that could affect organizational commitment in suitability perspective should be studied. Third, comprehensive research should be further conducted to explore numerous variables other than organizational commitment in terms of effectiveness. Fourth, measurement that are correspond with the study population and purpose should be developed. Fifth, relations between person–environment fit and organizational commitment, along with other possible variables that moderate the relations should be further explored through diversifying the study population. Sixth, Organizational interventions are needed to increase the self–leadership competency of members. Seventh, it is necessary to support the career development in various dimensions to help organizational commitment of the members.

---

Keyword: organizational commitment, Person–Environment Fit, Self–Leadership, Career Development Support, New Comers, Moderating Effect

Student number: 2014–22913